

Konfliktmanagement-Kongress 2023 am 15./16. September 2023

in Hannover

Forum 3

Umgang mit Vielfalt in der Mediation

Referenten:

Dr. Eva Schwittek

ist Mediatorin (BM, BAFM, Cross-Border Family Mediator) sowie Notarin und Rechtsanwältin mit internationalem Schwerpunkt. Sie hat in Japan, den USA, Pakistan und Afghanistan gelebt. Seit 2016 arbeitet sie als Mediatorin, oft mit interkulturellem Bezug, seit 2019 bildet sie Mediator*innen aus, u.a. am Heidelberger Institut für Mediation / Universität Heidelberg und an der Universität Osaka. Sie hat zu einem rechtsvergleichenden Thema promoviert, am Japanreferat des MPI für ausländisches und internationales Privatrecht gearbeitet. Sie ist Mitglied in internationalen Netzwerken, etwa bei JIMC (Japan International Mediation Center) und AIJA (Association Internationale des Jeunes Avocats).

E-Mail: schwittek@maypartner.de

Webseite: <https://maypartner.de/team/dr-eva-schwittek/>

Christian von Baumbach

ist Mediator (BAFM, BM, SIMI), Supervisor und Trainer. Christian studierte Regionalwissenschaft Japan in Bonn und Tokyo und arbeitete sechs Jahre in Japan. Vor diesem Hintergrund hat er sich durch seine Ausbildung zum Interkulturellen Mediator (Interculture e.V.) und Cross-border Family Mediator (MiKK e.V.) auf die Vermittlung bei internationalen und interkulturellen Konflikten spezialisiert. Er leitet Mediationstrainings, z. B. für den Verein MiKK und das Heidelberger Institut für Mediation, und ist als Lehrbeauftragter für die HAW-Hamburg, die Euro-FH und die Osaka University tätig. Als Mitglied von MiKK e.V. in Berlin, Partner von PracticeForte Advisory in Singapur und Panel-Mediator am Japan International Mediation Center (JIMC Kyoto) beteiligt sich Christian aktiv an internationalen Mediationsnetzwerken.

E-Mail: christian@baumbachmediation.com

Website: <https://baumbachmediation.com/>

Berichterstatte(r)in:

Silke Kreter, Richterin am Landgericht Lüneburg, Mediatorin (BAFM) QVM

Einführung:

Forum 3 gab einen Einblick, wie und wo aufgrund bestehender Vielfalt Missverständnisse entstehen können und bot Möglichkeiten für die Mediation, wie dennoch erreicht werden könnte, aufgrund erworbenen Verständnisses besser zusammenzuarbeiten. Dabei stand die praktische Erfahrung im Vordergrund, denn es gibt keine festgeschriebenen Verhaltensregeln für Situationen in Mediationen, in denen das Verständnis/das Verstehen für die fremde Verhaltensweise oder Arbeitsweise fehlt.

Der Workshop befasste sich nicht nur mit interkultureller, sondern auch mit anderer Vielfalt, wie zum Beispiel unterschiedliche Generationen, Spezialisten verschiedener Fachbereiche, traditionelle und neue Unternehmenskulturen, Behördenkulturen gemischter Gruppen.

Durch die Vielfalt in Organisationen steht das Verstehen unterschiedlicher Denkweise auch aufgrund unterschiedlicher Prägung im Vordergrund.

Kulturkonzepte

Die Unterschiedlichkeit der Vorstellung von Kultur kann durch geschlossene oder offene **Kulturkonzepte** veranschaulicht werden.

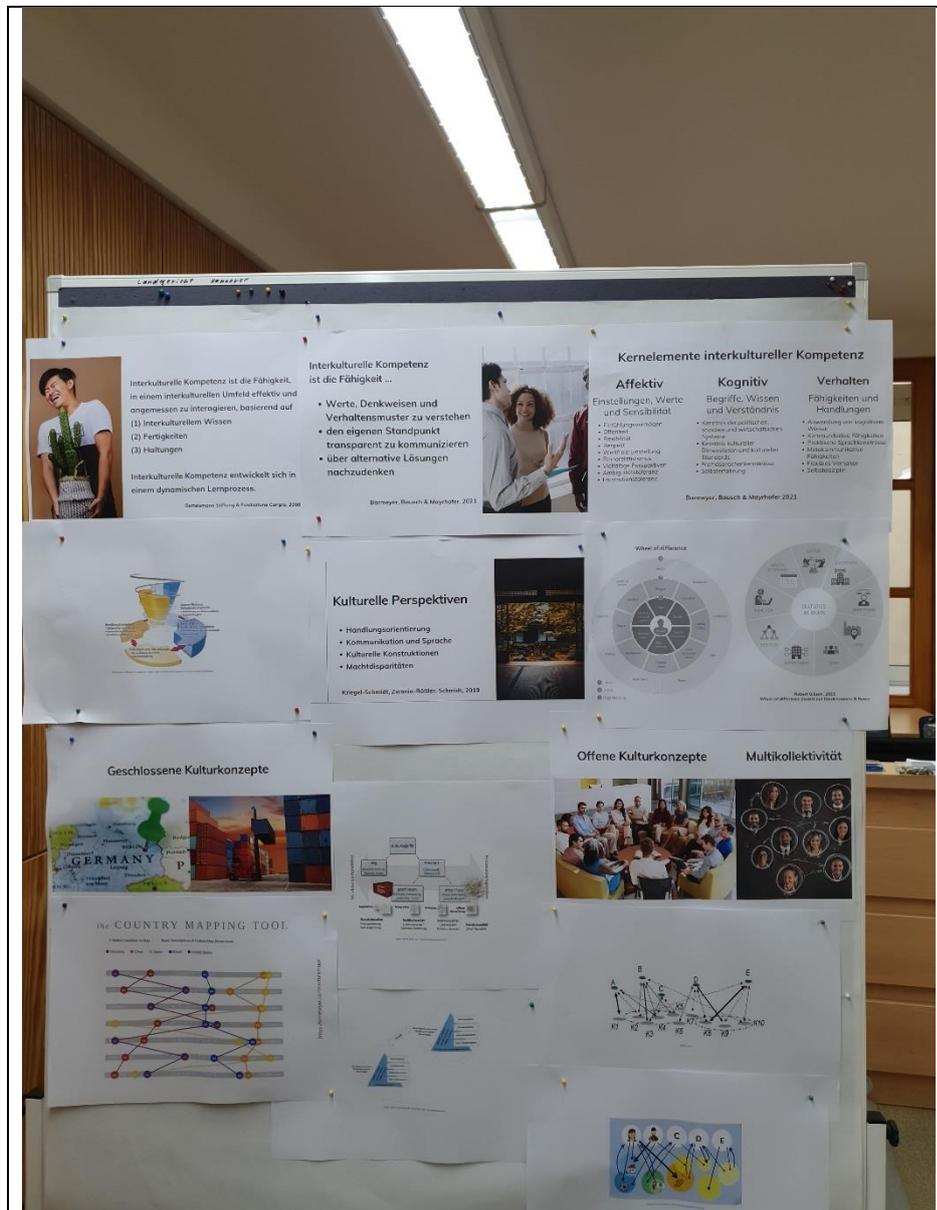
Bei geschlossenen Kulturkonzepten findet eine Komplexitätsbegrenzung statt, was bedeutet, dass zum Beispiel Länder in einem Kontext („Wie werden Aufgaben besprochen?“) verglichen werden. Die Gefahr dabei ist das Entstehen geschlossener Boxen und ein oberflächlicher Blick auf Statistiken. Jedoch können diese Generalisierungen als Hypothesen hilfreich sein und man kann dadurch ein gemeinsames Kollektiv finden und dieses bewusst einsetzen, zum Beispiel den Einsatz offener/nicht offener, nonverbaler, nur vorsichtig andeutender Kommunikation. So ist z.B. die Antwort „Das ist ein bisschen schwierig“ ein klares Nein in Japan. Beantwortet man z.B. in Russland die Frage „Möchtest Du etwas essen?“ mit „Nein“, so bekommt man trotzdem Essen aufgetischt. In Saudi-Arabien ist es zum Beispiel ein No-Go, Kritik offen zu äußern.

Offene Kulturkonzepte führen zu einer Multikollektivität und einer Flexibilität mit den Boxen (Vorurteile). Ein Geflüchteter ist zum Beispiel nicht nur ein Syrer, sondern auch ein Ingenieur, ein Vater. So können die Boxen zwar als Hypothesen verwandt werden, sollten dann aber nach dem Gespräch reflektiert und revidiert werden.

Interkulturelle Mediationen bedürfen der besonderen Vorbereitung und der Fragestellung, nach welchen anderen Punkten noch gefragt werden sollte, ob andere Personen involviert werden sollten, ob die fehlende Offenheit kulturell bedingt ist und wie und wann Einzelgespräche einzusetzen wären.

Perspektivenmodelle

Eine Annäherung an die Problematik aufgrund unterschiedlicher Kulturen erfolgte durch Vorstellungen verschiedener Perspektivenmodelle (Kriegel – Schmidt, Schmidt, Zwania-Rößler).



Interkulturelle Mediationen sind besonders herausfordernd,

- weil sie sich stärker an sozial – und kulturwissenschaftlichen Erkenntnissen orientieren,
- weil sie nicht durch die Zugehörigkeit der Beteiligten zu unterschiedlichen (National –) Kulturen, sondern durch die Einnahme einer bestimmten Perspektive (kulturelle Sehweise) geprägt sind,

- weil nicht zwischen Kulturen, sondern zwischen Menschen vermittelt werden muss,

führt aber dazu, dass die kulturelle Prägung des Mediationsverfahrens und der Mediatoren und Mediatoren berücksichtigt werden und das Verständnis und die Bearbeitung komplexer Konflikte, die durch Offenheit und kulturelle Vielfalt geprägt sind, erleichtert wird.

Je mehr Kulturen zusammentreffen und je gelungener eine Integration ist, desto mehr Konflikte gibt es aufgrund von mehr Kontakten und damit verbundenen Reibungspunkten. Jeder Teilnehmer einer Mediation hat seine konstruierte Wirklichkeit, die sich auch darin widerspiegelt, wie in unterschiedlichen Kulturen Mediation verstanden wird. So kann es passieren, dass aktives Spiegeln und aktives Zuhören in anderen Kulturen als zudringlich empfunden wird. Auch die Rolle der Mediatorinnen und Mediatoren wird beidseitig unterschiedlich gesehen, zum Beispiel werden Vorschläge erwartet oder Vorschläge aktiv unterbreitet. Daher ist es besonders wichtig, dass das Angebot und der Inhalt der Mediation allen Beteiligten klar sind.

Mit Hilfe des Perspektivenmodells kann die Aufmerksamkeit in der Mediation systematisch und analytisch auf kulturelle Aspekte gerichtet werden unter Berücksichtigung kulturwissenschaftliche Erkenntnisse und Theorien.

Dabei spielen 4 **Perspektiven** eine Rolle:

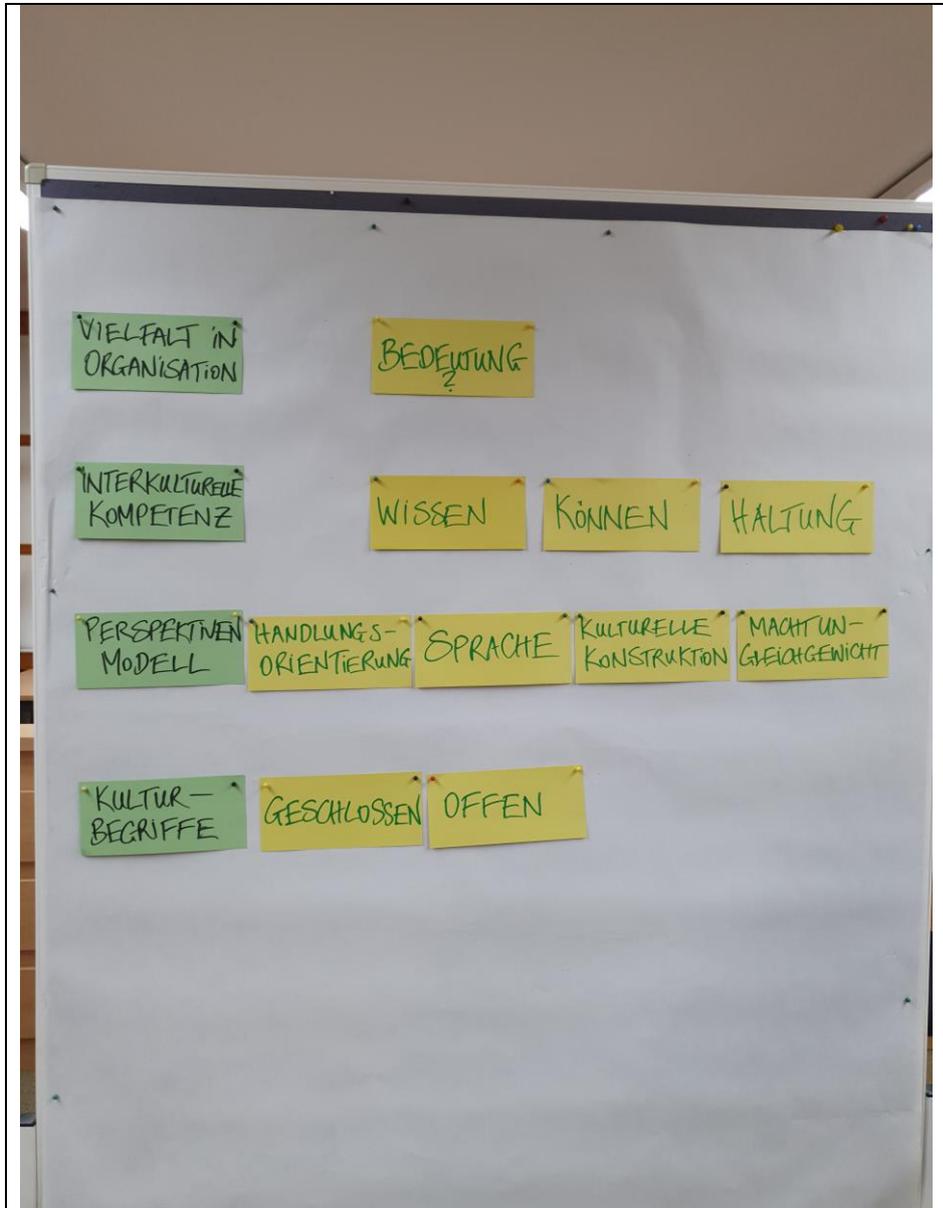
1. Handlungsorientierungen: Wissen darüber, welches Verhalten als normal, sinnvoll und angemessen angesehen wird, kennen von Lebenswelten, Regeln und Routinen
2. Sprache und Kommunikation: Verbale und nonverbale Kommunikation, unterschiedliche Wortbedeutungen und praktischer Umgang mit Mehrsprachigkeit in der Mediation (Dolmetscher, Co-Mediation)
3. Kulturelle Konstruktionen: Vorstellung von Kultur und Identität, Verbundenheit innerhalb von Kollektiven, Abgrenzung nach außen, Stereotype und Vorurteile, strategischer Einsatz von Kultur
4. Machtungleichgewichte: Statusunterschiede und Machtverhältnisse, gesellschaftliche Rahmenbedingungen, Mehrheiten – bzw. Minderheitendiskurse, Diskriminierung

Das Perspektivenmodell hilft bei der Analyse, beim Hypothesenerstellen, die eigene Haltung zu verstehen, zu reflektieren und bei Bedarf neu auszurichten, Irritationen wahrzunehmen und Handlungsoptionen zu erweitern.

Vorgestellt wurden uns weiter die Kernelemente interkultureller Kompetenz (Barmeyer, Bausch & Mayrhofer).

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, in einem interkulturellen Kontext effektiv und angemessen zu integrieren, basierend auf interkulturellem Wissen, Fertigkeiten

und Haltungen. Dazu gehören Werte, Denkweisen und Verhaltensmuster zu verstehen, den eigenen Standpunkt transparent zu kommunizieren und über alternative Lösungen nachzudenken.



In workshops wurden dann zwei Fragestellungen erarbeitet:

1. Was macht die Arbeit mit den Medianden im interkulturellen Kontext schwierig?
2. Wie gehen wir damit um?

Die Ergebnisse wurden zum Abschluss im Plenum vorgestellt und diskutiert. Dabei konnte festgestellt werden, dass auch die Teilnehmenden selbst aufgrund ihrer

unterschiedlichen Erfahrungen und Prägungen vielfältig Vorschläge einbringen konnten, sodass am Ende aufgrund der erfolgten Sensibilisierung und der Vorschläge unser Werkzeugkoffer mit weiteren Tools gefüllt war.



Anregungen der Referenten für die Praxis

Allgemein im Alltag

- Kulturelle Kompetenz kontinuierlich entwickeln.
- Sich mit Menschen aus anderen Ländern und Kollektiven austauschen, Ihnen aufmerksam/aktiv zuhören und ihre Sicht auf die Welt kennenlernen.
- Sich die eigene kulturelle Prägung bewusst machen.
- Andere Herangehensweisen im Umgang mit Konflikten und Mediation kennenlernen und ausprobieren.
- Mediation als kulturell geprägtes Verfahren wahrnehmen und an unterschiedliche Anforderungen und Bedürfnisse anpassen.

Vor und nach einer Mediationssitzung

- bewusst perspektivisches Seelen trainieren und einsetzen, zum Beispiel anhand des Perspektivenmodells einzelne Perspektiven bewusst durchgehen. Was „sehe“ ich aus einer bestimmten Perspektive?
- Den Kontext der Situation analysieren.
- Intevision und Supervision zur Reflexion über (inter –) kulturelle Aspekte und die eigene Haltung nutzen.
- Das Mediationsverfahren an die Begebenheiten und Anforderungen des aktuellen Falls anpassen. Dabei Prinzipien und das methodische Vorgehen (Phrasenstruktur) beachten und anpassen.
- Co-Mediation

Während einer Mediationssitzung

- Hypothesen durch gezieltes Nachfragen überprüfen.
- Einzelne, relevant erscheinende Perspektiven thematisieren und nachfragen.
- Mehr Pausen einplanen. Rücksicht darauf nehmen, dass Gespräche in einer Fremdsprache oder in ungewohnten Situationen besonders anstrengend sind.
- Komplexität anerkennen und zulassen. Zu stark vereinfachte Vorstellung von Kultur vermeiden.
- Gruppenzugehörigkeiten, gesellschaftlich bedingte Machtungleichgewichte usw. berücksichtigen und anerkennen. In vielen interkulturellen Konflikten geht es im Kern um Verteilungskonflikte und gestörte Anerkennungsverhältnisse.
- Nationalkulturen anerkennen, aber nicht überbetonen. Menschen nicht auf ihre nationale Herkunft reduzieren.
- Verstärkt auf nonverbale Kommunikation achten, auch auf die eigene.
- Vorsicht mit Humor!
- Auf Irritationen achten, die womöglich auf (für den Mediator/die Mediatorin) ungewohnte Weise ausgedrückt werden.
- Auf grundlegende Emotionen achten: Freude, Überraschung, Ekel oder Traurigkeit werden unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Alter auf ähnliche Weise zum Ausdruck gebracht.
- Das Bauchgefühl und Emotion einbeziehen. Nicht zu verkopft handeln.
- Potentielle Missverständnisse und kulturelle Unterschiede ansprechen und sichtbar machen.
- Gemeinsamkeiten und Anknüpfungspunkte herausarbeiten.
- Den Kontext der Situation thematisieren: Rolle von nicht anwesenden Personen, kollektive Zugehörigkeiten, Erwartung, Zeit (zum Beispiel besondere Feiertage), Ort (Aufenthalt im fremden Land) usw.