



Möglichkeiten einer kultursensitiven Mediation

Dr. Elisabeth Reif,
Universität Wien



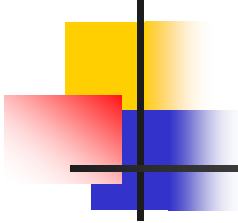
Interkulturelle Mediation

- n Boom von Mediation
- n breites Angebot von (sogenannter „interkultureller Mediation“)
- n Was macht „interkulturelle Mediation“ aus?
- n Anlehnung an das „Harvard Konzept“
- n ein „kulturneutrales“ Verfahren?



Schritte im „euroamerikanischen Mediationsmodell“ (1)

- n Die Konfliktparteien treffen in Anwesenheit eines/r Mediators/in direkt zusammen.
- n Grundregeln einführen und Erwartungen abklären.
- n Konfliktthemen sammeln
- n Rangreihung der zu behandelnden Themen festlegen
- n Pro Thema: Sichtweisen/Positionen der Konfliktparteien eruieren.



Schritte im „euroamerikanischen Mediationsmodell“ (2)

- n Exploration der Bedürfnisse: Hinter den Positionen liegende Bedürfnisse eruieren (Gefühle!) z.B. Sicherheit, wirtschaftliches Auskommen/ Wohlergehen, Zugehörigkeit, Freiheit, Identität, Anerkennung, Respekt, Selbstbestimmung.
- n Perspektivenwechsel: gegenseitiges Verständnis für Gefühle und Bedürfnisse wecken.
- n Wechselseitige Problemdefinition
- n Gemeinsame Lösungssuche, in der die Bedürfnisse beider (aller) Konfliktparteien berücksichtigt sind.



Grundregeln in der Mediation

- n Zuhören, ausreden lassen, nicht unterbrechen, Gesagtes ernst nehmen ...
- n Keine Kränkungen, Verletzungen, Beschimpfungen, moderate Lautstärke ...
- n Ich-Botschaften statt Schuldzuweisungen
- n Kooperationsbereitschaft muss gegeben sein, nicht nur Dampf ablassen, sondern auch Beteiligung an Lösungssuche.



Zusammengefasste Merkmale des „euroamerikanischen“ Modells

- n direkte Konfrontation der Konfliktparteien
- n MediatorIn ist professionelle, neutrale Person
- n MediatorIn moderiert Verhandlungsprozess, er/sie ist nicht in erster Linie für Lösungsvorschläge zuständig
- n Suche nach individuellen Lösungen für individuelle Probleme
- n Voraussetzungen seitens der Konfliktparteien: Bereitschaft zu kooperieren, Fähigkeit, eigene Interessen wahrzunehmen und selbstbewusst zu vertreten ...



Implizite Werthaltungen im „euro-amerikanischen“ Mediationsmodell

- n Individualismus
- n Postmoderner Relativismus
- n Direkte Konfrontation
- n Fokus auf Fakten
- n Neutrale/r Mediator/in von außen
- n



Individualismus

- n Mediation gibt die Verantwortung für Gerechtigkeit vom Gericht wieder an das Individuum zurück.
- n Verhandlung über Befriedigung von Bedürfnissen statt Schiedsurteil.
- n TeilnehmerInnen am Mediationssetting sind nur diejenigen, die direkt in den Konflikt involviert sind.



Postmoderner Relativismus

- n „Richtig“ und „falsch“ ist eine Frage der Perspektive.
- n Beide Konfliktparteien können „Recht“ haben.
- n Win-win

versus

- n Ich habe entweder „Recht“ oder „Unrecht“.
- n Wenn ich „Recht“ habe, hat mein Widersacher „Unrecht“.
- n Win-loose



Direkte Konfrontation

- n Die Konfliktparteien treffen sich in gemeinsamen Sitzungen in Anwesenheit eines/r Mediators/in, der/die den Kommunikationsprozess moderiert.

versus

- n Separate Gespräche mit jeder Konfliktpartei, Pendelmediation.



Fokus auf Fakten

- n Primär werden Fakten behandelt.
- n Beziehungsaspekte sind sekundär.

versus

- n Beziehungsaspekte können den Kern des Konfliktes bilden (Ehre, Gesicht wahren etc.)



Neutrale/r Mediator/in von außen

- n Der/die Mediator/in soll neutral sein, möglichst nicht mit den Konfliktparteien bekannt sein und darf keinesfalls in den Konflikt involviert sein.

versus

- n Der/die Mediator/in soll ein Bekannter und vertrauenswürdiger „Insider“ sein, er/sie kann auch indirekt vom Konflikt mitbetroffen sein.



Möglichkeiten einer kultursensitiven Mediation

- n Wer nimmt teil? Rückkoppelungsschleifen?
- n Kulturelle/sprachliche Insiders als Mediator/inn/en und Co- Mediator/inn/en?
- n Direkte Konfrontation, Pendelmediation, Einzelgespräche?
- n Beziehungsebene: Unbekannte MediatorInnen? Was ist vor und nach der Mediation?
- n Beziehungsaspekte/Sachaspekte als Konfliktursache?
- n Lösungsvorschläge seitens der MediatorInnen?



Bibliographie

- Abu-Nimer, Mohammed, 2001, Conflict Resolution Approaches. Western and Middle Eastern Lessons and Possibilities. In: Chew, Pat K.: The Conflict and Culture Reader. New York University Press, New York 2001, S. 230-235
- Bercovitch, Jacob, 1996, Resolving International Conflicts, Lynne Rienner Publishers, London
- Chew, Pat K, 2001, The Conflict and Culture Reader. New York University Press, New York
- Fisher, Roger/ Ury, William/ Patton Bruce, 1981, Getting to Yes. Houghton Mifflin & Co, Boston
- Glasl, Friedrich, 1980, Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater
- Jabbour, Elias J, 1996, Sulha. Palestinian Traditional Peacemaking Process. House of Hope Publications, Shefar'Am, Israel
- Lederach, John Paul/ Wehr, Paul, 1996, Mediating Conflict in Central America. In: Bercovitch, Jacob, Resolving International Conflicts, Lynne Rienner Publishers, London, S. 55-74
- Montada, Leo, 2000, Gerechtigkeit und Rechtsgefühl in der Mediation. In: Dieter A, Montada L, Schulze A (Hrsg.) Gerechtigkeit im Konfliktmanagement und in der Mediation. Campus Verlag, Frankfurt/New York, S. 37-62
- Salem, Paul, E., 2001, A Critique of Western Conflict Resolution from a Non- Western Perspective. In: Chew, Pat K.: The Conflict and Culture Reader. New York University Press, New York 2001
- Ting-Toomey, Stella, 1988, Intercultural conflict styles: a face-negotiation theory. In: Kim Y, Gudykunst W (Hrsg.) Theories in intercultural communication. Newbury Park
- Ting-Toomey St, Yee-Jung K K, Shapiro R B, Garcia W, Wright T J, Oetzel JG, 2000, Ethnic/cultural identity salience and conflict styles in four US ethnic groups. International Journal of Intercultural Relations, 24: 47-81