



INTERKULTURELLE MEDIATION

Präsentation von Josephine Eick, Svenja Baumgart und Kevin Ogbo

Seminar: Menschenrechtsbildung am Beispiel von Antidiskriminierung und Vielfalt

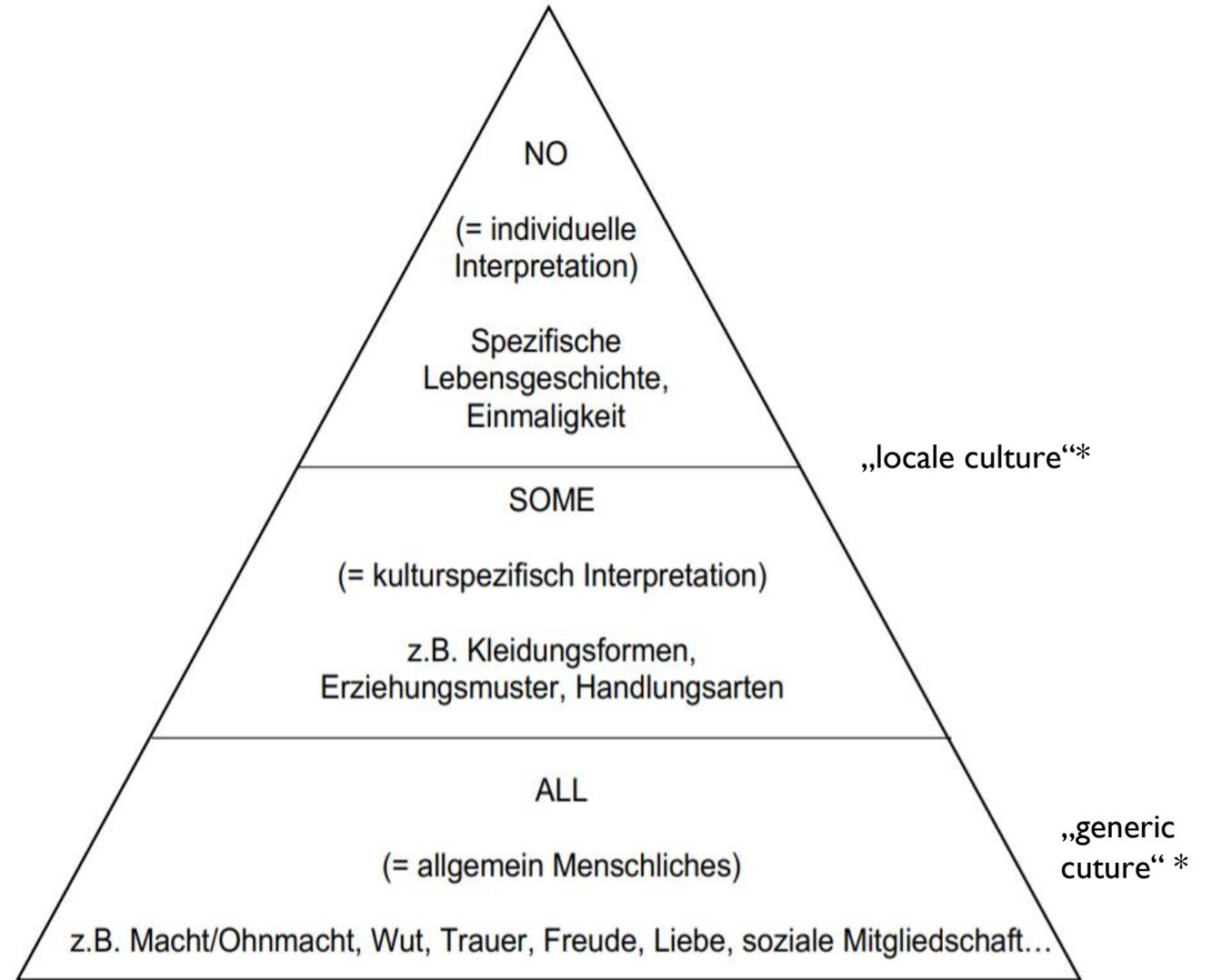
29.06.2020

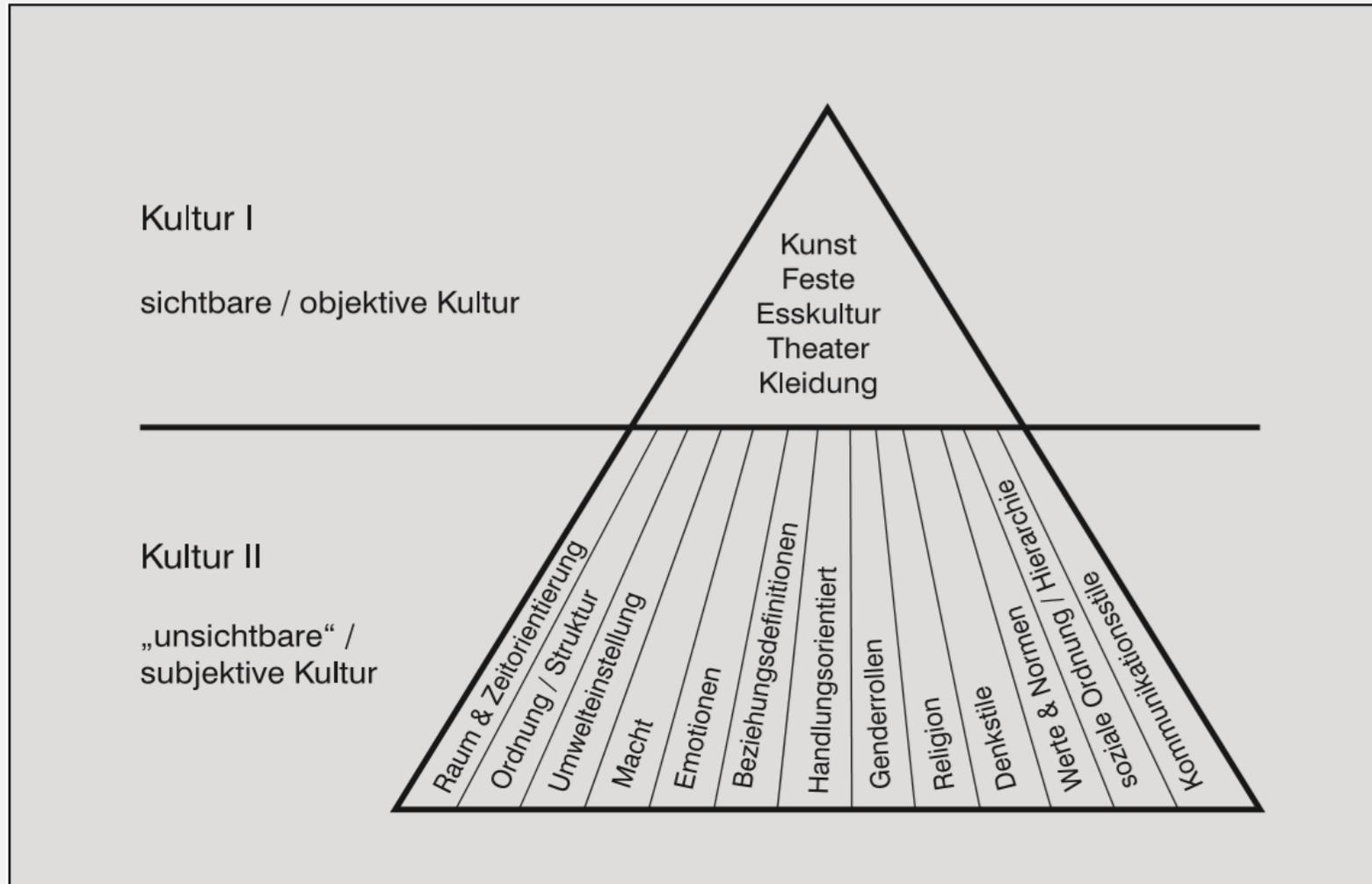
GLIEDERUNG

1. Definitionen und Hintergründe zur interkulturellen Mediation
2. Interkulturelle Konflikte
3. Mediation
4. Interkulturelle Mediation
5. Bezug zur Sozialen Arbeit
6. Diskussionsfrage

KULTUR

“...„CULTURE IS TO A HUMAN COLLECTIVE WHAT PERSONALITY IS TO AN INDIVIDUAL.“ (HOFSTEDE 2003)





Eisberg-Modell von Kultur

INTERKULTURALITÄT

Entstehung bei kulturellen Überschneidungssituationen

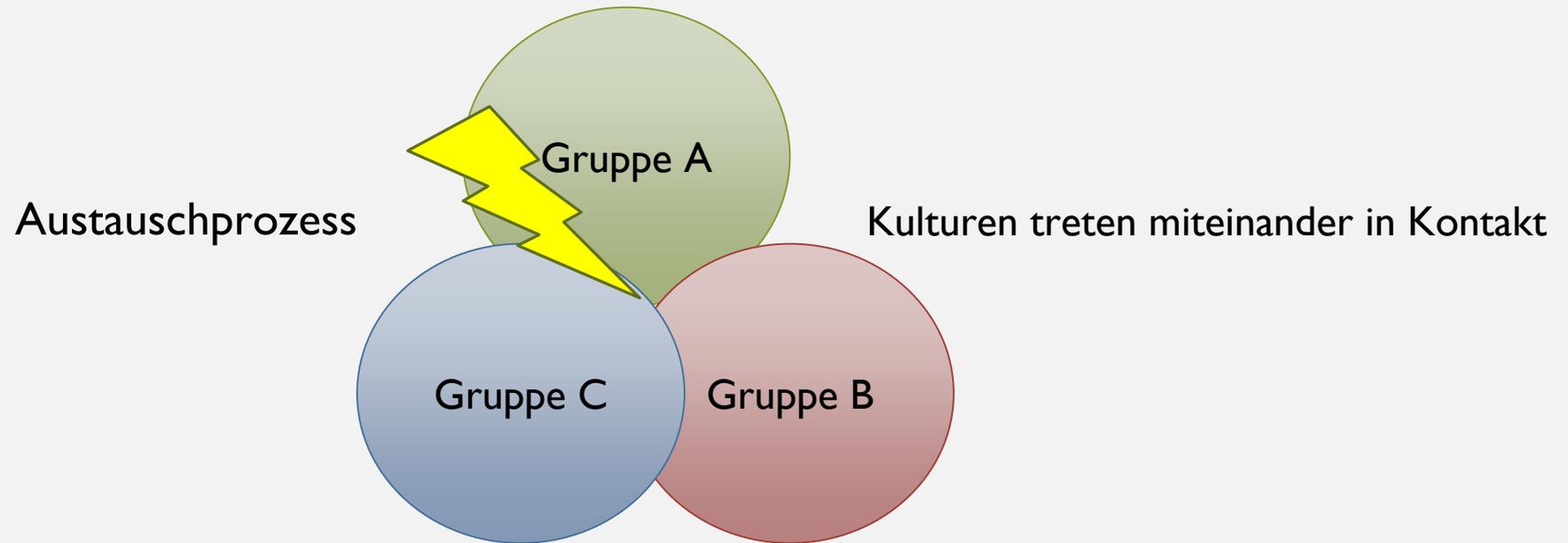




Abb. 2

KONFLIKT

Prozess der Auseinandersetzung zwischen miteinander unvereinbaren Motiven, Einstellungen, Interessen oder Handlungen und ihrer Austragung in unterschiedlicher Art und Weise.“ (Hobmair 2003: S109)

INTRAPERSONELLER KONFLIKT

- Prozess der Auseinandersetzung spielt sich im Inneren einer Person ab. (Hobmair 2003: 109)

SOZIALER KONFLIKT (INTERPERSONELLER KONFLIKT)

- Der Prozess spielt sich zwischen verschiedenen Personen bzw. Personengruppen bzw. sozialen Gebilden ab. (Hobmair 2003: S109)
- Interkultureller Konflikt

INTERKULTURELLE KONFLIKTE

„Handelt es sich um eine Konfliktsituation, die auf unterschiedliche Begrüßungsformen (Kultur Eins) oder unterschiedliche Tabubereiche (Kultur Zwei) zurückgeführt werden kann, dann liegt ein interkultureller Konflikt vor.“ (Mayer & Boness 2004: 21)

3. MEDIATION

- Was ist eine Mediation?
- Die 4 grundlegenden Regeln
- Philosophie der Mediation
- Mediation in der Gesetzgebung
- Ablauf und Phasen
- Der*die Mediator*in: Rolle und Kompetenzen
- Technik: Aktives Zuhören

MEDIATION

Was ist eine Mediation?

- „Mesitaes“ = „Vermittler/Vermittlung“
- „Medium paci se offere“ = „sich als Mittler für den Frieden anbieten“
- Alternative zum gerichtlichen Verfahren
- eine dritte **allparteiliche** Person führt diese durch
- zur Findung einer **einvernehmlichen Lösung**

- Bedingung: **Absolute Freiwilligkeit**

4 GRUNDLEGENDE REGELN

- Gegenseitiges **Ausreden** lassen
- Jeder spricht von sich selbst (**Ich-Botschaften**)
- Gegenseitige Verletzungen sind **nicht** erlaubt
- **Vertraulichkeit**

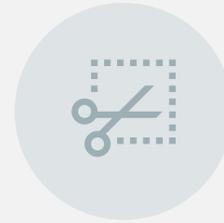
PHILOSOPHIE DER MEDIATION (BEISPIEL: ORANGENKONFLIKT)



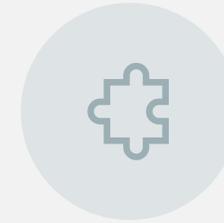
STREIT UM ORANGE



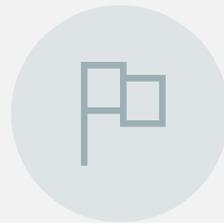
HERAUSARBEITUNG
DER **BEDÜRFNISSE**
UND **INTERESSEN**



FESTSTELLUNG



LÖSUNG



ORANGE WIRD
GETEILT

MEDIATION IN DER GESETZGEBUNG

- Seit 26. Juli 2012: Mediationsgesetz
- Laut Gesetz:
 - Mediation: „ein vertrauliches und strukturiertes Verfahren, bei dem Parteien mithilfe eines oder mehrerer Mediatoren **freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konflikts anstreben**“ (§ 1 Absatz 1 MediationsG)
 - Mediator*in: „eine **unabhängige und neutrale** Person ohne **Entscheidungsbefugnis**, die die Parteien durch die Mediation führt.“ (§ 1 Absatz 2 MediationsG)
 - Aufgaben, Offenbarungspflichten, Tätigkeitsbeschränkungen und Verschwiegenheitspflicht

ABLAUF UND PHASEN

Vorphase

Mediationsphase

Umsetzungsphase

DER/DIE MEDIATOR*IN

- Gespräch > Lösungsfindung > Bedürfnisse
- Arbeitet **Positionen und Interessen** heraus
- Konfliktparteien auf **gemeinsamen Nenner** bringen
- **Allparteiliche** Instanz
- **Gezieltes** Fragen

ROLLE UND KOMPETENZEN

- Ergebnis Offenheit
- Allparteilichkeit
- Empathie
- Aktives Zuhören
- Vertraulichkeit
- Strukturverantwortlichkeit

TECHNIK: AKTIVES ZUHÖREN



Sichtweise des Anderen kurz **resümieren**



Fakten und Gefühle des Anderen **aufgreifen**



Mit der **Aufmerksamkeit** voll und ganz beim Anderen sein



Keine eigene Meinung und Bewertung einbringen



Die eigenen **Werte und Normen** zurückstellen

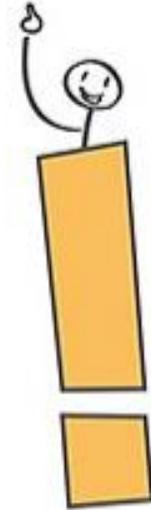


MEDIATOR

UNTER-
STÜTZUNG



RESPEKT

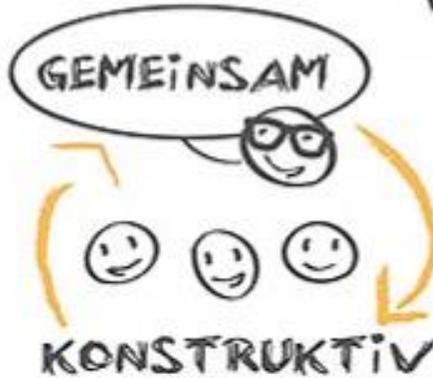


MEDIATION



KONFLIKT
LÖSUNG

VERANTWORTUNG ✓



ZUHÖREN

4. INTERKULTURELLE MEDIATION

- Definition
- Ziele
- Anwendungsbereiche
- Herausforderungen – der Faktor „Kultur“
- Der*die interkulturelle Mediator*in: Rolle und Kompetenzen

DEFINITION

„Wenn die **Kultur wesentlich den Konflikt oder den Konfliktverlauf beeinflusst oder prägt** und der **Prozess mit angemessenen Kenntnissen** und Methoden **gestaltet wird**, dann sprechen wir von interkultureller Mediation“ (Bundesverband Mediation e.V.)

- Konfliktvermittlung zwischen Personen, die aus verschiedenen Kulturen stammen
 - bedeutet in erster Linie Verständigung und gegenseitiges Verstehen
- da keine gemeinsame Kommunikationsebene/gleiche Basis kultureller Werteorientierungen vorhanden

ZIELE

- Vermittlung zwischen den Konfliktparteien unterschiedlicher kultureller Herkunft
- Fördern der Verständigung und gegenseitiges Verstehen
- Bewusstwerdung der eigenen kulturellen Werte und Bedürfnisse
- Schaffen von Verständnis und Respekt für andere kulturelle Orientierungen und Werte
- Herausarbeiten gemeinsamer Werte

ANWENDUNGSBEREICHE

Einwanderung und Migration



Bedarf an interkultureller Konfliktvermittlung steigt in zahlreichen Praxisfeldern der Sozialen Arbeit



Abb.4

Schule



Abb.5

Jugendarbeit



Abb.6

Stadtquartiere

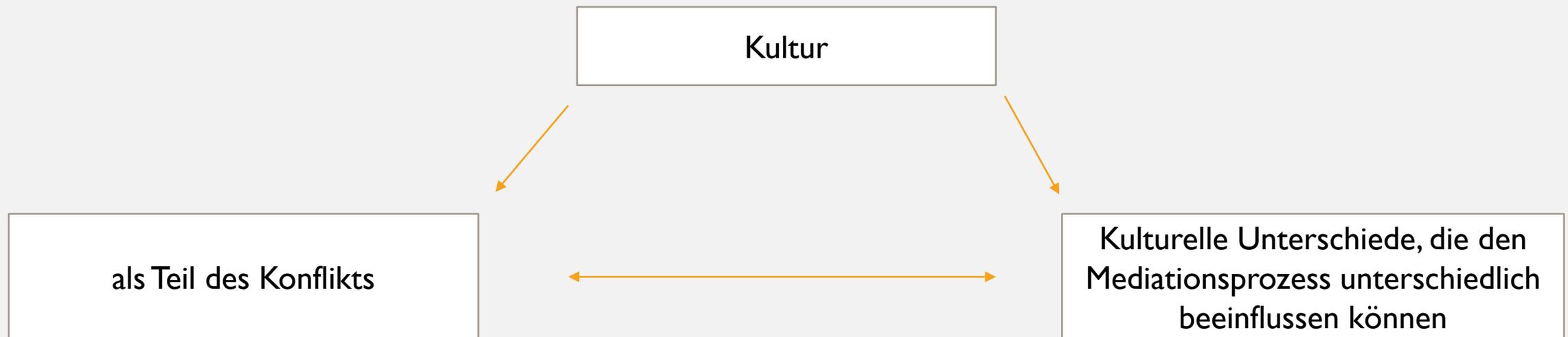


Abb.7

Unternehmen

HERAUSFORDERUNGEN - DER FAKTOR „KULTUR“ -

Ein **Konflikt** ist dann **interkulturell**, wenn der Faktor **Kultur Teil der Konfliktsubstanz** ist, die **Art der Austragung** (und Eskalation) **prägt** oder wenn er die **Bearbeitung des Konfliktes beeinflusst**.



HERAUSFORDERUNGEN - DER FAKTOR „KULTUR“ -

1. Kultur als Kommunikationsbarriere

- Verständigungsprobleme und Missverständnisse aufgrund unterschiedlicher Muttersprachen
- Sprachbarrieren können zu Machtungleichgewichten führen
- Unterschiede im non-verbale Verhalten z.B. Nähe-Distanz-Empfinden, Gestik

2. Kultur als Thema des Konflikts

- z.B. unterschiedliche Werte und Wertorientierungsmuster
- Oftmals emotional aufgeladen, da Konfliktparteien ihre kulturelle Identität verteidigen möchten

HERAUSFORDERUNGEN - DER FAKTOR „KULTUR“ -

3. Kulturalisierung

- Konfliktparteien machen unterschiedliche kulturelle Zugehörigkeit für den Streit verantwortlich
- Andere Konfliktfaktoren treten in den Hintergrund
- Wahrnehmung beschränkt sich auf Klischees und Stereotypen
- Bedeutet Verallgemeinerung, Zuschreibung und (Ab-)Wertung

HERAUSFORDERUNGEN - DER FAKTOR „KULTUR“ -

4. Unterschiedliche kulturelle Entscheidungs- und Lösungsfindungstypen

- Art und Weise wie Lösungen gefunden und beurteilt werden hängt zu entscheidendem Teil mit der Kultur zusammen

➔ deshalb große Bedeutung für Haltbarkeit und Gerechtigkeitsempfinden der Konfliktparteien

Weitere Herausforderungen in interkulturellen Kontexten:

- Macht und Ungleichheiten (Machtasymmetrien)
- ➔ damit zusammenhängend Geschlecht, soziale Hierarchien (z.B. berufliche Stellung), Vorurteile, Sprache, Zugehörigkeit zu Minderheits- bzw. Mehrheitskultur

INTERKULTURELLE MEDIATOR/INNEN - **ROLLE** UND KOMPETENZEN -

- unterstützen Gefühle und Bedürfnisse zu verbalisieren
- Einfluss von Vorurteilen und Stereotypen erkennen und sie aufheben
- unterschiedliche Wertorientierungen in Bezug auf den Konflikt herausarbeiten und aufdecken
- Gemeinsamkeiten herausarbeiten → Erarbeiten von „übergeordneten“ gemeinsamen Werten und damit einer Lösung, die von beiden Parteien als gerecht empfunden wird
- unterstützen Missverständnissen mit Respekt und kooperativer Lösungsbereitschaft entgegenzutreten

INTERKULTURELLE MEDIATOR/INNEN - ROLLE UND **KOMPETENZEN** -

Interkulturelle Kompetenzen der MediatorInnen

- Kenntnis und Wissen über die beteiligten Kulturen
- Bewusstsein über (eigene) kulturelle Prägungen und Differenzen
 - ➔ mit eigenen Vorurteile und Stereotypen auseinandergesetzt haben bzw. auseinandersetzen
- Differenzsensibel (offen sein für unterschiedliche Haltungen und Sichtweisen)
- Grundrespekt für Andersartigkeit und Gleichwertigkeit von Kulturen

INTERKULTURELLE MEDIATOR/INNEN - ROLLE UND **KOMPETENZEN** -

Interkulturelle Kompetenzen der MediatorInnen

- Wertschätzung beider Konfliktparteien
- Interessen aus den kulturell bedingten Kontexten herauslösen können
 - ➔ Parteien unterstützen ihre eigentlichen Anliegen zum Ausdruck zu bringen
- Spezifische Wahrnehmungen, das Denken, Fühlen und Handeln erfassen können
- Besondere Aufmerksamkeit und Sensibilität im gesamten Mediationsprozess

5. BEZUG ZUR SOZIALEN ARBEIT

- Bsp.: Elena (23 J., griechisch) ist seit einem Jahr in Deutschland und arbeitet in einem relativ großen Unternehmen in der Sachbearbeitung. Sie ist sehr zufrieden dort und versteht sich gut mit ihren KollegInnen. Die Sprache bereitet ihr manchmal noch Schwierigkeiten, aber im Großen und Ganzen kommt sie gut zurecht. Wenn sie mal nicht weiß was zu tun ist oder etwas nicht versteht, wendet sie sich an ihre KollegInnen und bittet um Hilfe. Da sie gerne unter Menschen ist und sich unterhält, entsteht manchmal ein kleiner „Kaffeeklatsch“, das war in ihrer alten Arbeitsstelle in Griechenland ganz normal und üblich. Ihre Arbeit erledigt sie trotzdem immer rechtzeitig und ordentlich. Ihr Chef hat das jetzt schon eine Weile beobachtet und hat genug von der ganzen Sache: „Ständig ist sie am plappern und macht nichts anderes“. Er kündigt sie fristlos, sie wisse ja sowieso nicht welche Rechte sie hier hat. Elena ist schockiert und enttäuscht und kann nicht nachvollziehen was der Auslöser für ihre Kündigung war. Ihr Chef hat keine Lust mit ihr darüber zu diskutieren, schließlich hätte sie ja von selbst darauf kommen können. Elena ist verzweifelt und sucht sich Hilfe. Sie stößt auf Sozialarbeiterin Heike, die den Konfliktfall mittels einer interkulturellen Mediation lösen möchte. Nach einer Weile willigt auch ihr Chef ein.

5. BEZUG ZUR SOZIALEN ARBEIT

Chef: „Alle Griechen sind faul“, „Die Griechen schwätzen nur und schaffen nichts“, übertreibt die Situation „Sie redet immer Stunden“ und übersieht ihre dennoch guten Leistungen

Elena: meinte es eigentlich nur gut, fand es nett sich mit anderen auszutauschen und kurz zu unterhalten, hat sich gut eingelebt und wohl gefühlt

- Offenlegen der dahinterliegenden Wünsche und Bedürfnisse, Werte, Aufklären von Missverständnissen
- Herausarbeiten gemeinsamer Werte (z.B. angenehme Arbeitsatmosphäre, freundliches Arbeitsklima) und Finden einer Lösung (Wie soll gearbeitet werden, damit beide Parteien zufrieden sind?)
- Lösung: Schaffen von Verständnis für unterschiedliche kulturelle Prägungen und Auffassungen, was „gutes Arbeiten“ bedeutet, in Zukunft offene und ehrliche Kommunikation, (längere) Gespräche nur in Pausen

5. BEZUG ZUR SOZIALEN ARBEIT

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Ziel des Gesetzes ist, **Benachteiligungen aus Gründen** der Rasse oder wegen **der ethnischen Herkunft**, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität **zu verhindern oder zu beseitigen** (§1)

Benachteiligungen aus einem in §1 genannten Grund sind nach Maßgabe dieses Gesetzes **unzulässig in Bezug auf**: u.a.

Entlassungsbedingungen und Maßnahmen bei der Durchführung und **Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses** (§2)

- ➔ Soziale Arbeit setzt sich für Vielfalt und soziale Gerechtigkeit ein
- ➔ „Sie [die Soziale Arbeit] stützt sich auf die elementaren Grundrechte von Würde, gegenseitigem Respekt und Gleichheit“

VIELEN DANK FÜR EURE
AUFMERKSAMKEIT !

6. DISKUSSIONSFRAGEN

- Ist ein interkultureller Konflikt zwingend diskriminierend und/oder rassistisch?
- Wie kann interkulturellen Konflikten präventiv entgegenwirkt werden?

LITERATURVERZEICHNIS

Kevin Ogbo:

AVRUCH, K. (1998): Culture and Conflict Resolution. USIP Press, Washington D.C.

ASCHENBRENNER-WELLMANN, Beate, 2003. Interkulturelle Kompetenz in Verwaltung und Wirtschaft. Theorie und Praxis eines Change-Prozesses von der Monokulturellen zur Globalen Kompetenz. Berlin: Logos Verlag.

BETSCHER-OTT, Sylvia, Wilfried GOTTHARDT und Hermann HOBMAIR, 2009. Soziologie. Troisdorf: Bildungsverlag EINS.

DEUTSCHER BERUFSVERBAND FÜR SOZIALE ARBEIT e.V. (DBSH), [o.J.]. *Deutschsprachige Definition Sozialer Arbeit*. [Online-Quelle]. [Zugriff am: 21.06.2020]. Verfügbar unter: <https://www.dbsh.de/profession/definition-der-sozialen-arbeit/deutsche-fassung.html>

HOFSTEDE, Geert, 1993. Interkulturelle Zusammenarbeit. Wiesbaden.

HOFSTEDE, Geert, 2003. Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviours, Institutions and Organizations Across Nation. 2. Aufl. Thousand Oaks.

ÖSTERREICHISCHER BERUFSVERBAND DER SOZIALEN ARBEIT (obds), [o.J.]. *Menschenrechte*. [Online-Quelle]. [Zugriff am: 21.06.2020]. Verfügbar unter: <https://www.obds.at/sozialpolitik/menschenrechte/>

LITERATURVERZEICHNIS

Josephine Eick:

FREITAG, Silke und RICHTER, Jens (2015): Mediation - das Praxisbuch. Denkmodelle, Methoden und Beispiele. Weiterbildung und Training. Beltz Verlag: Weinheim und Basel.

KÖSTLER, Anja (2019): Mediation. 2., überarbeitete und erweiterte Auflage. Mit 2 Abbildungen und 2 Tabellen. Ernst Reinhardt Verlag: München.

MAYER, Claude-Hélène (2019): Trainingshandbuch Interkulturelle Mediation und Konfliktlösung, Didaktische Materialien zum Kompetenzerwerb [Online-Quelle]. Münster: Waxmann Verlag GmbH. 3. aktualisierte, vollständig überarbeitete Auflage [Zugriff am 10.06.2020]. Verfügbar unter: https://content-2select-1.com-1rykkre8t08dc.elk-wue-han.hh-netman.de/media/moz_viewer/5c868573-5750-4dab-945a-2fb3b0dd2d03/language:de

MAYER C.-H. und BONESS, C. (2004): Interkulturelle Mediation und Konfliktbearbeitung. Bausteine deutsch-afrikanischer Wirklichkeiten. Waxmann: Münster.

LITERATURVERZEICHNIS

Svenja Baumgart:

BUNDESVERBAND MEDIATION e.V.. *Mediation im interkulturellen Kontext* [Online-Quelle]. [Zugriff am: 20.06.2020]. Verfügbar unter: https://www.bmev.de/fileadmin/downloads/dokumente/bm_mediation_im_interkulturellen_kontext.pdf

BUSCH, Dominic, 2005. *Interkulturelle Mediation : eine theoretische Grundlegung triadischer Konfliktbearbeitung in interkulturell bedingten Kontexten*. Frankfurt am Main: Verlag?

FECHLER, Bernd, 2009. Konfliktprävention und Mediation in ethnisch und religiös pluralen Gesellschaften. *Migration und Soziale Arbeit: Diversity und interkulturelle Kompetenz*. [Online-Quelle]. Weinheim: BELTZ Juventa. 31 (4), 297-300 [Zugriff am: 20.06.2020]. Verfügbar unter: https://www.inmedio.de/sites/default/files/77_Fechler%2005_Mediation%20in%20ethn-relig-pluralen-Gesellschaften_090515.pdf

KÖNIG, Ursula, Consolata PEYRON, 2010. Interkulturelle Mediation. *Agogik: Zeitschrift für Fragen sozialer Gestaltung* [Online-Quelle]. 3, 42-52 [Zugriff am: 20.06.2020]. Verfügbar unter: https://www.topikpro.ch/fileadmin/user_upload/Publikationen/Koenig-Peyron_agogik_10_3.pdf

MARSCHKE, Britta, 2014. *Interkulturelle Arbeit zwischen Anspruch und Wirklichkeit*, In: Britta MARSCHKE und Heinz Ulrich BRINKMANN, Hrsg. *Handbuch Migrationsarbeit*. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Springer VS.

MARSCHKE, Britta und Heinz Ulrich BRINKMANN, 2014. *Handbuch Migrationsarbeit*. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Springer VS.

MARX, Ansgar, 2015. *Mediation und Konfliktmanagement in der Sozialen Arbeit*. Stuttgart: Kohlhammer Verlag.

MAYER, Claude-Hélène, Christian Martin BONESS, 2004. *Interkulturelle Mediation und Konfliktbearbeitung: Bausteine deutsch-afrikanischer Wirklichkeiten*. [Online-Quelle]. Münster: Waxmann Verlag GmbH. 2004.

MAYER, Claude-Hélène, 2019. *Trainingshandbuch Interkulturelle Mediation und Konfliktlösung: Didaktische Materialien zum Kompetenzerwerb*. [Online-Quelle]. 3., aktualisierte, vollständig überarbeitete Auflage. Münster; New York: Waxmann Verlag GmbH. 2019.

WÜSTEHUBE, Ljubjana, 2002. *Mediation im interkulturellen Kontext: Erhöhte Aufmerksamkeit auf Gerechtigkeitsempfinden und kontextuelle Gerechtigkeit*. [Online-Quelle]. [Zugriff am: 20.06.2020]. Verfügbar unter: https://www.inmedio.de/sites/default/files/85_wue_mediation_inter.pdf

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abb.1: [Online-Quelle] [Zugriff am 18.06.2020]. Verfügbar unter: https://www.google.com/imgres?imgurl=https%3A%2F%2Fwww.mieterverein-hamburg.de%2Fexport%2Fsites%2Fdefault%2F.galleries%2Fcartoon%2Fcartoon-nachbarschaftslaerm.png_874563269.png&imgrefurl=https%3A%2F%2Fwww.haus-verwalter.de%2Findex.php%2F96-sp-991%2F3370-der-miete-witz-ernsthaft-betrachtet&tbnid=_qHS_vjT-_lufM&vet=12ahUKewjP3teT_pzqAhUNMuwKHXSvCfsQMygEegUIARCvAQ..i&docid=qUH_BCgio_jcnM&w=400&h=270&q=konflikte%20witze&ved=2ahUKewjP3teT_pzqAhUNMuwKHXSvCfsQMygEegUIARCvAQ

Abb.2: [Online-Quelle] [Zugriff am: 18.06.20] Verfügbar unter: https://www.google.com/search?q=kulturelle+missverst%C3%A4ndnisse+beispiele&tbm=isch&ved=2ahUKewjP3teT_pzqAhUNMuwKHXSvCfsQ2-cCegQIABAA&oq=kulturelle+mi&gs_lcp=CgNpbWcQARgBMgIIADIECAAQGDIIECAAQGDIIECAAQGDIIECAAQGD0HCCMQ6gIQJzoECCMQJzoECAAQQzoFCAAQsQM6BggAeAgQHIDQsIIY89NZYMn0WWGbcAB4BIABnAGIAckOkgeEMTEuN5gBAKABAoBC2d3cyI3aXotaWInsAEK&sclient=img&ei=BZv0Xo_IM43ksAf03qbYDw&bih=706&biw=1536#imgrc=q3vlgIkpqJJPM

Abb. 3: Mediation. [Online-Quelle] [Zugriff am 22.06.2020]. Verfügbar unter: https://www.google.com/search?q=mediation&client=firefox-b-d&sxsrf=ALeKk02ZhwJwu2A0_iY9Tyrr4qn-JVcIAw:1593018129227&source=Inms&tbm=isch&sa=X&ved=2ahUKewiFjNr99prqAhWpaRUIHQoCDblQ_AUoAnoECBkQBA&biw=559&bih=572#imgrc=AxDJhAUmwesPVM

Abb. 4: [Online-Quelle] [Zugriff am: 28.06.2020] Verfügbar unter: <https://clipartstation.com/schule-clipart-8/>

Abb.5: [Online-Quelle] [Zugriff am: 28.06.2020] Verfügbar unter: https://assets.aboutkidshealth.ca/AKHAssets/Bullying_taunting_MED_ILL_EN.jpg?RenditionID=10

Abb.6: [Online-Quelle] [Zugriff am: 28.06.2020] Verfügbar unter: http://3.bp.blogspot.com/-Jb6ld8TTAns/UJLyPFehHhKI/AAAAAAAAABA/p-ZbNVKX4nE/s1600/apartment_clipart.jpg

Abb.7: [Online-Quelle] [Zugriff am: 28.06.2020] Verfügbar unter: https://www.stadt-koeln.de/img/responsive/bilder-aalles-redaktion-leichte-sprache-ausgrenzen_frau_1024.jpg