

Claude-Hélène Mayer, Christian Martin Boness

# Interkulturelle Mediation und Konfliktbearbeitung

Bausteine deutsch-afrikanischer  
Wirklichkeiten

WAXMANN



Claude-Hélène Mayer  
Christian Martin Boness

# Interkulturelle Mediation und Konfliktbearbeitung

Bausteine deutsch-afrikanischer Wirklichkeiten



Waxmann 2004  
Münster/New York/München/Berlin

### **Bibliografische Informationen Der Deutschen Bibliothek**

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Titelgraphik: The News 1990s.

Finally my dream of the 1960s was realised in 1990. I sat watching TV. And I could see De Klerk and Mandela starting to fulfill the dreams of many people in South Africa. They were not alone and I was not alone. Nevertheless, we should not forget that there are still people who want to destroy rather than to build.

ISBN 3-8309-1382-6

© Waxmann Verlag GmbH, 2004  
Postfach 8603, D-48046 Münster

[www.waxmann.com](http://www.waxmann.com)  
E-mail: [info@waxmann.com](mailto:info@waxmann.com)

Umschlaggestaltung: Christian Aeverbeck, Münster  
© Titelgraphik und Lithographien: Azaria Mbatha, Box 4122, 22722 Lund, Sverige,  
Email: [046120851@comhem.se](mailto:046120851@comhem.se), Fax: 0046-46-120851.  
Satz: Stoddart Satz und Layout Service, Münster  
Druck: Druckerei Runge, Cloppenburg  
Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier, DIN 6738

Alle Rechte vorbehalten  
Printed in Germany

*gewidmet Blanche-Philippa*



# Inhalt

Acknowledgement.....	9
Vorwort.....	11
1. Einleitung.....	13
2. Einführung in die begriffliche Thematik.....	17
2.1 Kultur, Interkulturalität und Werte .....	17
2.2 Die Bedeutung von Konflikt.....	24
2.3 Konflikte in interkulturellen Kontexten – eine Frage der Wirklichkeiten? .....	28
3. Einführung in die Mediation im westlichen Kontext .....	33
3.1 Was ist Mediation? .....	33
3.2 Anwendungsbereiche der Mediation .....	36
3.3 Wie verläuft der Mediationsprozess? .....	37
3.4 Techniken der Mediation .....	40
3.5 Gewaltfreie Kommunikation (GFK) nach Marshall Rosenberg .....	44
3.6 Die Rolle der MediatorIn.....	46
4. Einführung in die interkulturelle Mediation .....	49
4.1 Das Hinwenden zu Dritten .....	49
4.2 Was ist interkulturelle Mediation? .....	49
4.3 Anwendungsbereiche der interkulturellen Mediation.....	53
4.4 Der Umgang mit westlichen Techniken in der interkulturellen Mediation .....	54
4.5 Die Rolle der MediatorIn in der interkulturellen Mediation .....	57
4.6 Herausforderungen in interkulturellen Mediationssituationen .....	58
4.6.1 Interkulturelle Konfliktstile.....	59
4.6.2 Konfliktlösungsmechanismen und Konfliktlösungsmodelle .....	62
4.6.3 Kulturalisierungen.....	63
4.6.4 Vorurteile und Stereotype .....	64
4.6.5 Kultur als Strategie.....	66
4.6.6 Emotionen .....	67
4.6.7 Macht und Machtungleichgewichte .....	69
4.6.8 Die Eskalationsdynamik in interkulturellen Konfliktsituationen .....	76
4.7 Kulturelle Orientierungen und ihre Auswirkungen .....	78
4.8 Interkulturelle Einflüsse im Mediationssetting .....	88

5.	Mediationen in deutsch-afrikanischen Interaktionen .....	95
5.1	Einführung in die Kulturdimensionen des Südlichen Afrika.....	95
5.2	Konflikthafte Konstellationen in deutsch-afrikanischen Interaktionen.....	98
5.3	Der alt-afrikanische Umgang mit Konflikten im Kontext des Südlichen Afrika .....	104
5.4	Typische Konfliktsituationen zwischen Deutschen und Afrikanern.....	106
5.5	Alt-afrikanische kulturelle Orientierungen und ihre Auswirkungen auf deutsch-afrikanische Mediationsprozesse.....	112
5.6	Möglichkeiten der Mediation in deutsch-afrikanischen Konfliktsituationen .....	129
5.6.1	Beispiele alt-afrikanischer Mediationen in interkulturellen Kontexten .....	129
5.6.2	Grundlagen deutsch-afrikanischer Mediationssettings.....	134
6.	Trainingsmöglichkeiten für den Erwerb mediationsbezogener interkultureller Kompetenz.....	147
6.1	Der Erwerb interkultureller Kompetenz .....	147
6.2	Die Entwicklung einer interkulturellen Persönlichkeit.....	149
6.3	Methoden des Erwerbs interkultureller Kompetenz.....	153
6.4	Kulturelle Selbsterfahrung und kulturelle Fremderfahrung.....	154
6.5	Fallstudien .....	155
6.6	Kulturassimilatoren.....	157
6.7	Verfremdungsübungen.....	161
6.8	Simulationen und Rollenspiele .....	165
7.	Ausblick.....	173
8.	Literatur.....	175



## Acknowledgement

Both writers and artists know that they need to cooperate with each other in order to reach the public. The authors of this book and myself hope to strengthen such ties as a stepping stone between those two fields and in doing so make our message more understandable to a third person.

Similar ideas between the authors of the book and myself have impressed me, and it is therefore the proper time to both thank and acknowledge, with deep gratitude, my indebtedness to the authors of the book. These ideas suit my work very well. I created my pictures to illustrate periods of development within my country South Africa, starting with my dream for conciliation in the 1960s to the final realisation of the dream in 1990. I also appreciate the interesting conversations I had with the authors when they visited me at home in Sweden.

They made me think about the safeguards – there are always people out there who would risk their lives to do their work. They came in winter and at Christmas just to meet me. These people have so many other things to do but they chose instead to come to visit me.

The lives you have saved by your positive dialogue, conciliation and symbols that encourage co-operation and team-work between different cultures are the subject of our project.

The bridge between different cultures: let's have a look at the ideas of the culture we are talking about. Being an African and Zulu from South Africa, my parents and I have worked hard and hoped for self-determination. Colonialism was a broken ladder and as my father calls it: "Trust was betrayed regarding Africans and the Colonial Power". So far we were all right but I notice that only stressing self-determination is absurd. In today's world where everybody is so egocentric nobody is in fact completely independent.

My prints here deal very much with bridges, dialogues, conciliation and symbols. Among the symbols we discover a broken ladder between different cultures. Mending the ladder is not impossible – that is what we, at this very moment, are trying to do with our co-operation. The collective co-operation and team-work seem the better way to reach one man's dream.

Azaria Mbatha, Lund, Sweden

December 2003



## Vorwort

Das vorliegende Buch „Interkulturelle Mediation und Konfliktbearbeitung. Bausteine deutsch-afrikanischer Wirklichkeiten“ entfaltet theoretische und praktische Fragen zum Thema der Mediation in interkulturellen Kontexten. Dabei werden auf theoretischer Ebene Begriffsklärungen zu Kultur, Konflikt und Interkulturalität vorgenommen. Es folgen Erläuterungen zu inhaltlichen Aspekten von Mediation und insbesondere interkultureller Mediation. Dies soll konkret am Beispiel deutsch-afrikanischer Interaktions- bzw. Mediations-situationen verdeutlicht werden.

Ziel des Buches ist es, eine Annäherung an das komplexe Thema der interkulturellen Mediation an konkreten kulturspezifischen Beispielen vorzunehmen, die mit Hilfe einer kulturellen Dimensionsanalyse aufgearbeitet werden. Zur Abrundung sollen praktische Hinweise für MediatorInnen gegeben werden, die dazu beitragen, die eigene kulturelle Kompetenz zu erweitern, so dass die Angesprochenen interkulturelle Konflikte in angemessener Weise medieren können.

Wir sprechen in diesem Buch über Angehörige deutscher und subsaharischer Kulturen. Damit meinen wir keine National- bzw. Regionalkulturen, die als fix und starr zu verstehen sind. Wir sprechen also nicht in diesem Sinne von „den“ Deutschen und „den“ Afrikanern, sondern möchten vielmehr von Tendenzen kultureller Dimensionen und Orientierungen ausgehen. Das bedeutet: Wenn wir von deutschen bzw. afrikanischen Kulturen und Menschen sprechen, verstehen wir diese als Menschen mit bestimmter Herkunft und tendenziellen Kulturorientierungen, die individuelle Ausprägungen enthalten und wandelbar sind. In diesem Sinn sprechen wir deshalb der Einfachheit halber von deutschen und afrikanischen Personen.

Den Bereich der deutsch-afrikanischen Begegnungen haben wir aus speziellen Gründen ausgewählt: Einerseits weisen die kulturellen Dimensionen des Südlichen Afrika eine signifikante Differenz zu westlichen Kulturen auf. Das betrifft unter anderem den Umgang mit Zeit und Raum, Genderrollen, Hierarchien oder Kommunikationsstilen. Zudem sind bisher keine Veröffentlichungen zur interkulturellen Mediation mit diesen kulturellen Schwerpunkten in der Literatur zu finden. Andererseits begründet sich die Wahl durch die kulturspezifischen Kompetenzen der AutorInnen und ihre langjährige Arbeit im Südlichen Afrika. Schließlich liegt eine letzte Begründung für die Veröffentlichung des Buches für speziell die Zielgruppe der MediatorInnen darin, dass nachweislich Kompetenzgewinn in interkulturellen Mediationen nur dann nachhaltig entwickelt werden kann, wenn

die oft beschriebene und geforderte generalisierende Interkulturalität in einer speziellen Kulturregion verankert wird. Diese ist für uns die des Südlichen Afrika.

Ansprechen möchten wir mit diesem Buch Menschen, die in interkulturellen Kontexten arbeiten, wie Sozialpädagogen, Sozialwirte, Sozialarbeiter, Psychologen und selbstverständlich jene Gruppe von Personen, die als Experten, Manager, Fach- und Führungskräfte in internationalen und multikulturellen Teams arbeiten. Angestellte und Beamte von Ausländerbehörden, die über das Schicksal von Afrikanern politisch oder administrativ zu entscheiden haben, seien an dieser Stelle besonders angesprochen.

Nun wünschen wir allen Leserinnen und Lesern viel Spaß beim Studieren, neue Erkenntnisse für die eigene Arbeit, Motivation für das Lösen interkultureller Konflikte und ein langfristiges Interesse an der Entwicklung der eigenen mediativen interkulturellen Persönlichkeit.

Das Autorenteam  
Dar-Es-Salaam/Cape Town 2003

# 1. Einleitung

Mediation, aus dem Lateinischen als „Vermittlung“ zu übersetzen, ist ein Verfahren zur Lösung von Konflikten durch „allparteiliche Dritte“. Mediation gibt es schon seit mehreren Jahrtausenden in den unterschiedlichsten Teilen der Welt. Schon eine kurze Reise über den Globus zeigt uns, welche Beiträge zur Mediation weltweit historisch belegt sind.

Die Vermittlung in Konfliktsituationen spielt schon in der chinesischen Philosophie im *China der großen Dynastien* eine herausragende Rolle. Dies liegt wahrscheinlich nicht zuletzt daran, dass in der chinesischen Philosophie, Religion und Kultur eine lange Tradition der Wertorientierungen im Bereich Harmonie, Konsens und Kooperation liegt. Einen besonderen Platz findet dieses Denken in der Philosophie und im philosophischen Konzept des Menzius (chin. Me-Ti, 371-289 v. Chr.), in dem die Herstellung der sozialen Harmonie dazu führt, wieder mit der als harmonisch wahrgenommenen Natur in Einklang zu kommen. Dieses philosophische Verständnis hat seine Auswirkungen auf Konfliktlösungsstrategien bis heute behalten (Thomas/Schenk 2001).

Auch im *antiken Griechenland*, das eine der Hauptquellen unseres Kulturkreises darstellt, wird bereits von Vermittlern berichtet, die zwischen den beiden urbanen Zentren des Landes, Athen und Sparta, immer wieder durch Botengänge vermitteln. Die Vermittlerrolle übernehmen meist renommierte Persönlichkeiten aus kleineren griechischen Städten, die die Worte der Parteien zueinander tragen. Doch sie übermitteln nicht immer im gleichen Wortlaut, sondern, wenn nötig, diplomatisch und rhetorisch verpackt, damit der Konflikt nicht eskalieren möge und der Frieden bewahrt bliebe. Es handelt sich um eine Art politischer und wirtschaftlicher Mediation, wie wir sie im Prinzip auch aus der heutigen Zeit kennen.

Aus unserem geographischen Umfeld kennen wir Mediationen ebenfalls aus der *Zeit des Mittelalters*. Dort gibt es viele Priester, die herangezogen werden, um in den aufbrechenden Konflikten – besonders in Familien – zu vermitteln. Im Rahmen von Kirchen und Glaubensgemeinschaften finden kirchliche Mediatoren ihre Wirkungsfelder, die sie eng mit ihrem Hauptberuf verknüpfen können. In der christlichen Theologie und dem gelebten Christentum gilt Jesus als der Mittler zwischen Gott und den Menschen, der die Versöhnung bringt. Besonders wird die Mutter Jesu Christi, Maria, in der katholischen

Volksfrömmigkeit als „Mediatix“ angesehen und hoch verehrt. Auch heute finden sich vor allem in dörflichen Gemeinden Priester und PastorInnen, die in Konflikten die Rolle von MediatorInnen nach dem Vorbild Jesu Christi einnehmen. In manchen Ländern der Welt ist es bis heute überaus üblich, dass Geistliche die Funktion des Mediators in vielen Fällen erfüllen.

In den 60er-Jahren des letzten Jahrhunderts gibt es dann in den USA einen Aufschwung der Mediation. Es wird ein Verfahren mit bestimmten Regeln und Verlaufsphasen entwickelt, das besonders in der Gemeindearbeit und in der „Community“ eingesetzt wird, um Konflikte und Streitigkeiten zwischen Nachbarn, Freunden und Bekannten schneller, effektiver und finanziell weniger aufwändig als durch Gerichtsverfahren zu lösen. Es entwickeln sich im Zuge der Friedens- und Bürgerrechtsbewegungen in den USA die so genannten „Alternative Dispute Resolution“, die ADR, zu denen auch die Mediation zu zählen ist. Davon ausgehend, dass die betroffenen Konfliktparteien die Konflikte prinzipiell sowieso am besten lösen können, vertritt die ADR die Meinung, dass es besser sei, die eigenen Konflikte selbst zu lösen, als diese an ein Gericht heranzutragen.

In den 80er-Jahren schwappt die „neue Mediationswelle“ aus den USA dann auch auf *Europa* und auf *Deutschland* über. Seither verzeichnet die Anzahl von Mediationen im Alltag einen klaren Anstieg. Die Ausbildungsplätze für zukünftige MediatorInnen sind voll belegt; Angebot und Nachfrage steigen. An deutschen Gerichten, an denen mittlerweile besonders in Scheidungsfällen auf Mediatoren zurückgegriffen wird, werden vermehrt Anlaufstellen zur gerichtsnahen Mediation eingerichtet.

In *Asien*, vorwiegend in *China* und *Japan*, ist das schon lange nichts Neues mehr. In beiden Ländern werden Mediatoren regulär in Gerichtsverfahren eingesetzt, um zwischen den Konfliktparteien aus Gründen der Harmoniewahrung zu vermitteln. Der asiatische „Kulturkreis“ dürfte wohl heute derjenige sein, in dem weltweit am meisten mediiert wird.

Jedoch kennen wir auch Mediationsverfahren aus dem *Südlichen Afrika*. Viele ethnische Gruppen greifen auf traditionell afrikanische Formen der Mediation zurück. Hierbei ist es üblich, dass Volks- bzw. Dorfversammlungen einberufen werden, in denen eine ausgewählte Person die Rolle des Mediators übernimmt. Der Prozess der Mediation verläuft deutlich anders als der westliche. Auch sind Rollen und Positionen durchaus anders definiert, als es bei uns der Fall ist. Diese Art der Mediation, auf die wir in Kapitel 4 und 5 ausführlich und gesondert eingehen, wird oftmals „traditionelle Mediation“ oder „Ethnomediation“ genannt. Da diese Begriffe nicht

wertfrei gebraucht werden und „traditionell“ oftmals als Gegenstück zu „modern“ gesehen wird, möchten wir diese Form der afrikanischen Mediation „alt-afrikanische“ Mediation nennen.

Bereits durch diese kurzen Beispiele wird deutlich, dass Mediation ein bewährtes Verfahren zur Vermittlung in Konfliktsituationen ist, das es prinzipiell in vielen Kulturen und Ländern der Welt gibt. Oftmals sind diese Verfahren in Konflikten unabhängig voneinander entwickelt worden und haben somit kulturspezifische Grundlagen und Ausprägungen. Es ist daher erst einmal nicht davon auszugehen, dass Mediation in allen Kulturen der Welt gleich verläuft. Jedoch kann angenommen werden, dass es Konflikte auf der gesamten Welt und in allen Kulturen gibt. Der Weg, wie mit Konflikten umgegangen wird, ist jedoch unterschiedlich. Ebenso variantenreich sind die Arten und Weisen, wie Konflikte gezeigt und wie sie individuell sowie gesellschaftlich wahrgenommen und konstruiert werden. Konflikte und Konfliktlösungsstrategien können demnach als universelles Merkmal unserer „Conditio Humana“ festgestellt werden, als Phänomen also, das alle Menschen miteinander verbindet. Wie jedoch Menschen in unterschiedlichen kulturellen Kontexten Konflikte ausdrücken und austragen und welche Art der Konfliktlösung sie bevorzugen, muss kulturspezifisch betrachtet werden. Das wird in diesem Buch vorgenommen.

In unserem westlich geprägten Alltagsverständnis erscheinen Konflikte vorwiegend als negativ, problematisch und kritisch. Kaum jemand erlebt gerne Konflikte; die meisten westlich geprägten Menschen sehen Konflikte bis heute als Belastung und nicht unbedingt als Chance zur Veränderung an. Dieses Konfliktverständnis hängt einerseits sicherlich mit den aufsteigenden Gefühlen zusammen, die in Konflikten häufig eine Rolle spielen, wie Ärger, Wut, Trauer, Scham etc., andererseits liegt die eher negative Einstellung gegenüber Konflikten auch in der Tradition westlicher Konflikttheorien begründet. Erst in den neuen konflikttheoretischen Ansätzen werden Konflikte als etwas Positives betrachtet, das Wandel, Chancen zur Veränderung, zur positiven Umgestaltung und als Möglichkeit der eigenen Erweiterung und Persönlichkeitsentwicklung sieht (vgl. Kapitel 6.1-6.3).

Genau dieses Verständnis von Konflikt möchten wir hier zu Grunde legen, denn es weist uns den Weg in eine neue Art und Weise, mit Konflikten innerhalb der eigenen kulturellen Gruppe und in „kulturellen Überschneidungssituationen“ (Dadder 1987) umzugehen.

Um den LeserInnen eine kleine *Einführung in die Interkulturelle Mediation* zu geben, erscheint es uns zuerst sinnvoll, die Begriffe und Konzepte von

Konflikt, Kultur, Interkulturalität und interkultureller Mediation vorzustellen (siehe Kapitel 2). Anschließend wird Mediation als Konfliktlösungskonzept im westlichen Sinn erläutert. Modellartig werden wir sodann aufzeichnen, wie Mediation heute in Deutschland nach den Richtlinien des Bundesverbandes Mediation e.V. (BM) (Kapitel 3) gelehrt und praktiziert wird.

Bezüglich der interkulturellen Mediation werden wir kulturelle Einflussfaktoren im und auf den Mediationsprozess vorstellen. Hierbei werden explizit die Rolle des Mediators bzw. der Mediatorin, die Rolle der Konfliktparteien sowie Phasen und Prozesse in der interkulturellen Mediation betrachtet. Weitere Aspekte wie beispielsweise Emotionen, Genderrollen, Machtungleichgewichte durch kulturelle Einflüsse, Kulturalisierungen, Stereotypenbildung und Sprache werden aufgegriffen. Zuletzt soll ein Blick auf die Herausforderungen und Chancen interkultureller Mediation (Kapitel 4) geworfen werden.

Generelle Aussagen über Interkulturalität und interkulturelle Mediation können meist „Alles oder Nichts“ bedeuten. Neben diesem Grund können auch noch autobiographische Gründe dafür geltend gemacht werden (vgl. Vorwort), wenn wir die Thematik der Interkulturalität in Konflikten und in der Mediation besonders im Hinblick auf westliche und alt-afrikanische Konzepte von Mediation betrachten. So können konkrete Beispiele aus dem afrikanischen Kulturkontext kulturelle Dimensionen und Einflussfaktoren verdeutlichen und LeserInnen mit einem besonderen Interesse am Südlichen Afrika kulturspezifische Einblicke, Handlungs- und Verhaltensweisen im Bereich von Konflikt und Konfliktlösung aufzeigen (Kapitel 5).

Im Schlusskapitel (Kapitel 6) werden Möglichkeiten der Sensibilisierung und des Trainings für MediatorInnen vorgestellt, die in interkulturellen und besonders in afrikanischen Kontexten arbeiten. Hier werden sowohl Schwerpunkte auf die Entwicklung interkultureller Kompetenz, die kulturelle Selbst- und Fremdrelexion gelegt, als auch die Bewusstseinsweiterung im Hinblick auf kulturelle Schemata und der Umgang mit kulturspezifischen Wertvorstellungen betrachtet.

Abschließend geben wir Beispiele für Simulationen von interkulturellen Mediationen mit Verlaufsplan, Rollenbeschreibungen und Informationen für die MediatorInnen. Diese Simulationen umfassen praktische Übungen, die in kulturell heterogenen wie auch in homogenen MediatorInnengruppen bei Aus- und Weiterbildungen im Bereich interkultureller Mediation eingesetzt werden können. Sie helfen, ein kulturübergreifendes Bewusstsein zu erlangen, und tragen dazu bei, die Kommunikationskompetenzen von MediatorInnen mit Menschen in interkulturellen Konfliktsituationen deutlich zu erhöhen.



*Häufig ist die Prophezeiung die Hauptsache  
für das prophezeite Ereignis.*

Thomas Hobbes

## 2. Einführung in die begriffliche Thematik

### 2.1 Kultur, Interkulturalität und Werte

Wenn wir uns in diesem Buch mit interkultureller Mediation auseinandersetzen, so ist es sinnvoll, erst einmal den Begriff von Kultur zu klären, mit dem wir arbeiten. Wir gehen davon aus, dass der Kulturbegriff, den wir definieren, grundlegend für alles Folgende ist. Die interdisziplinären Diskussionen um den Kulturbegriff scheinen erst einmal sehr diffus und divers zu sein.

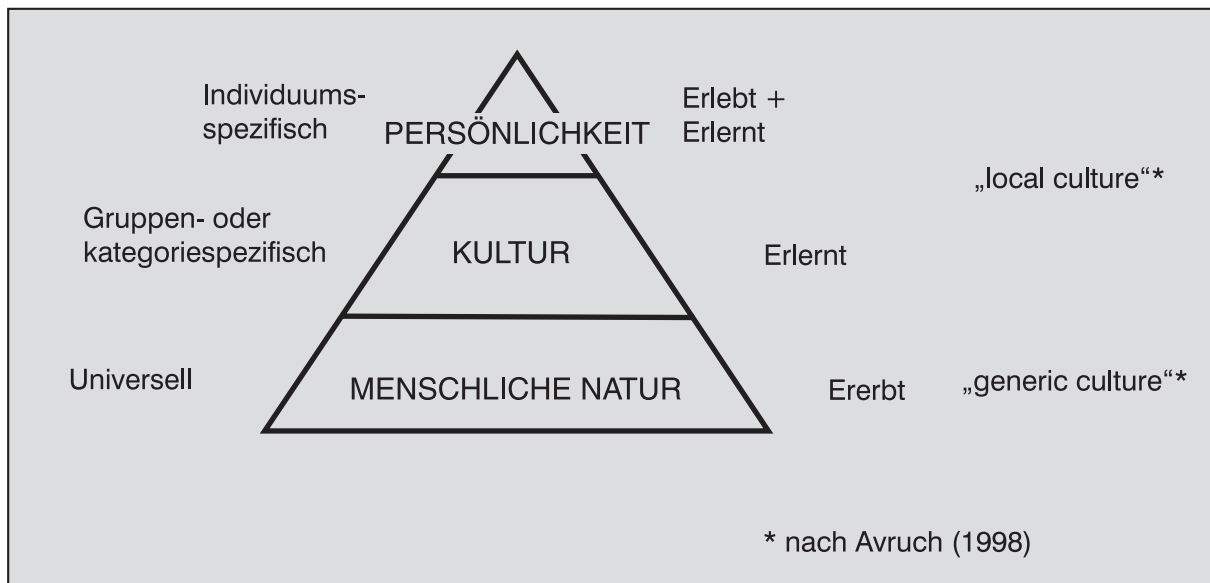
Für die begriffliche und inhaltliche Fassung der Schlüsselbegriffe Kultur, Interkulturalität, Werte, Konflikt und Mediation erscheint uns der *konstruktivistisch-philosophische Ansatz* grundsätzlich als praktikabel und zeitgemäß. Dieser Ansatz, der in der Postmoderne im wissenschaftlichen Feld zunehmend überzeugte Anhänger gefunden hat (Anderson 1983, Berger/Luckmann 1977/2000, Watzlawick 1985), wird von uns deshalb vertreten, weil er es systematisch ermöglicht, den Wahrnehmungen und Konstruktionen von Begriffen und Wirklichkeiten einen Raum zu lassen. Demnach haben alle Menschen als Individuen und Gesellschaftsmitglieder ihre unverwechselbar eigenen Augen, mit denen sie ihre Realität betrachten und (re-)konstruieren. Personen in interkulturellen Kontexten begegnen einer weiteren Dimension aus konstruktivistischer Sicht (vgl. Kap. 2.3). Gibt es in intra-kulturellen Kontexten schon eine Vielzahl relevanter Konstruktivismen, so ist in interkulturellen Überschneidungssituationen die Dimension eines „fremden“ Kulturkonstruktes als obligat anzusehen. Das *Andere* erscheint dem Betrachter nicht so, wie es wiederum dem *Anderen* erscheint. Die Leistung interkulturell kompetenter Personen besteht darin, die Wirkungen einer fremden, gleichwohl konstruierten Realität anzuerkennen und in die Interaktion angemessen einzubeziehen.

Die im Folgenden dargelegten Begriffe, ob sie nun systematisch oder historisch entfaltet werden, nehmen wir als Angebot für die LeserInnen des Buches, die ihrerseits wiederum diese konstruktivistisch erfassten und vorgelegten Begriffe entsprechend ihrer Binnenperspektive re-konstruieren. Die „Ist-Aussagen“ in diesem Buch beschreiben also keine Sachverhalte der „objektiven“ Welt. Sie sind ihrerseits Selektionen der Wahrnehmungen der

Verfasser. Fangen wir deshalb gleich mit Definition und Geschichte des Kulturbegriffes an – wie *wir* sie sehen.

Vor mehr als einem halben Jahrhundert haben zwei Anthropologen A. L. Kroeber und C. Kluckhohn (1952) versucht, das Feld der Definitionen um den *Kulturbegriff* zu klären. Schon damals stießen sie in der Literatur auf 164 unterschiedliche Definitionen von Kultur, deren Vielfalt zumeist auf die unterschiedlichen Verwendungszwecke sowie auf drei grundlegende Richtungen der Kulturdefinitionen (nach Arnolds, Tylor und Boas) zurückzuführen sind, die auch heute in den meisten Kulturdefinitionen aufgegriffen werden.

Um eine für dieses Buch angemessene theoretisch und praktisch verwendbare Definition von Kultur zu erlangen, orientieren wir uns an der modifizierten Auffassung des Ethnologen Franz Boas, nach dem jede Kultur einerseits partikularistische Züge der kulturellen Diversität aufzeigt, andererseits jedoch parallel dazu universalistische Elemente einbringt.



In Anlehnung an: „Kultur als mentale Programmierung“, G. Hofstede (1997)

Avruch (1998) beschreibt diese beiden Bereiche von Kultur als „generic culture“ auf der einen und „local culture“ auf der anderen Seite: „The generic culture is a species-specific attribute of Homo Sapiens, an adoptive feature of our kind on this planet for at least a million years or so. Local cultures are those meanings created, shared and transmitted (socially inherited) by individuals in particular social groups.“ Die „generic culture“ beinhaltet somit universelle Attribute menschlichen Verhaltens und der menschlichen Natur, wie beispielsweise die menschlichen Grundbedürf-

nisse. Die „local culture“ hingegen lenkt die Aufmerksamkeit viel mehr auf die kulturelle Diversität, die Unterschiede und den Partikularismus.

Diese beiden Unterteilungen von Kultur sollen hier als Grundlage dienen: Die „generic culture“ ermöglicht es Menschen, kulturübergreifend in Kommunikation zu treten, denn alle Menschen verbindet das „Mensch-Sein“ („being a human being“), das der Hervorhebung der menschlichen Gemeinsamkeiten in interkulturellen Begegnungen dient. Zudem bietet diese Definition von Kultur Außenstehenden die Möglichkeit, einen Zugang zu anderen Kulturen aus einer *etischen* Perspektive, d. h. einer kulturellen Außenperspektive, auf die Gemeinsamkeit der „generic culture“ und somit kulturübergreifender Phänomene zu erlangen.

Der Begriff der nach Avruch benannten „local culture“ braucht, nachdem die „generic culture“ als Grundlage vorausgesetzt wird, im Folgenden eine nähere Betrachtung.

Hofstede nimmt sich speziell der Definition der „local culture“ an: Seiner Auffassung nach trägt jeder Mensch entsprechende Denk- und Fühlmuster sowie Handlungsmöglichkeiten in sich, die er in seiner kulturellen Sozialisation – dem Prozess der „Enkulturation“ – erlernt hat. In Analogie zu diesem Prozess nennt der niederländische Psychologe Geert Hofstede solche Muster „mentale Programme“ und den Weg der Enkulturation „Programmierung von Software“. Ein gängiger Begriff für diese „mentale Software“ ist „Kultur“ (Hofstede 1993).

In nachvollziehbarer Weise differenziert nun Hofstede Kultur in einen sichtbaren Teil, den er als „Kultur Eins“ bezeichnet. Sie umfasst alltagsweltliche Phänomene des Lebens wie Grüßen, Essen, Gefühle, Körperlichkeit etc. Dagegen ist für Hofstede „Kultur Zwei“ immer ein eher weniger sichtbares, kollektives Phänomen, das die Person mit den Menschen teilt, die im selben sozialen Umfeld leben, das bedeutet: dort, wo diese Kultur erlernt wurde. Hierbei geht es insbesondere um Normen, Werte, die Geschichte der Kommunikationsgemeinschaft und zeiträumliche Orientierungen.

Edward T. Hall war der Erste, der den Begriff der „intercultural communication“ in seinem Buch „The Silent Language“ (1959) niederschrieb. Dabei definierte er die interkulturelle Kommunikation als eine Kommunikation zwischen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen. Hierbei geht es um den Austausch zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft und diverser kultureller Gruppen. Dieser Austausch findet statt, wenn eine Person oder Personen aus einer Kultur in eine Interaktion mit einer Person oder mehreren Personen aus einer anderen Kultur treten. Dabei wird davon ausgegangen, dass Menschen diverser kultureller Herkunft unterschiedliche

Interkulturelle Mediation " eine schwierige Frank Liebe. May 1996. Vermittlung. Eine empirisch-analytische. (unter Mitarbeit.  
Annäherung zur Bedeutung von kulturellen von Nadja. Unterschieden.  Eine Fallstudie zur Friedensbildung in Zypern.  
Konfliktbearbeitung in der Zivilgesellschaft. Die Workshop-Methode im rumänisch-ungarischen Konflikt. Martina Fischer (ed.) Giovanni  
Scotto. E. Forberg, U. Terlinden. Oliver Wolleh. P. Haumersen, H. Rademacher, N. Ropers. Interkulturelle Mediation by Dominic Busch,  
March 31, 2005, Peter Lang Publishing edition, Paperback in German.  Eine Theoretische Grundlegung Triadischer  
Konfliktbearbeitung in Interkulturell Bedingten Kontexten (Studien Zur Interkulturellen Mediation). by Dominic Busch. Published March  
31, 2005 by Peter Lang Publishing .