

Fallstricke interkultureller und interreligiöser Mediationen

Bea Verschraegen¹ ✉

Zusammenfassung

Interkulturelle und interreligiöse Mediationen werden oft durchgeführt, deren Komplexität wird aber genauso oft unterschätzt. Es darf nicht übersehen werden, dass Kultur ein vielschichtiges Phänomen ist. Ihre konkrete Bedeutung für einen Konflikt ist mitunter schwer herauszuschälen. Dafür sollten sich MediatorInnen bewusst werden, dass Minimalvoraussetzungen erfüllt sein müssen, die nicht jeder mit sich bringt. In jeder Phase der Mediation ist zu überlegen, was die kulturelle Implikation ist, wobei stets klar bleiben muss, dass es individuelle Konflikte sind, die mediiert werden. Übergreifende kulturelle Fragestellungen und stereotype Vorstellungen von Kultur sollten in interkulturelle bzw. interreligiöse Konflikte, die unterschiedlichste Spezifika und mögliche Fallstricke aufweisen, nicht von außen herein getragen werden.

Abstract

Intercultural and interreligious mediations are conducted on a regular basis but their complexity is often underestimated. It should not escape one's notice that culture is a complex phenomenon whose specific meaning may be difficult to identify. Mediators should be aware that certain minimum requirements must be fulfilled that are not necessarily met by everyone. In each phase of mediation, cultural implications ought to be specified recognizing that individual conflicts are mediated. When dealing with intercultural and interreligious conflicts that each reveals specific features and potential pitfalls, overarching cultural issues and stereotypes regarding culture should not be introduced from outside.

Keywords Polarisierungen, Typologien, Stereotypen, Globalisierungen

1. Begrifflichkeiten

Was hat Kultur mit Interkulturalität und Interreligiosität zu tun?

Der Zusammenhang von interkultureller und interreligiöser Mediation ist zunächst eine Frage der Begriffsdefinition. Insbesondere die Anthropologie hat sich mit dem Begriff der Kultur und der Interkulturalität auseinandergesetzt. Andere Wissenschaftszweige sind ihr in unterschiedlichem Ausmaß gefolgt.

Angesichts der Vielzahl von Kulturdefinitionen, die teilweise bewertend nach geistigen oder künstlerischen Leistungen unterscheiden (Arnold, 1867), teilweise ein eher umfassendes Kulturverständnis vertreten (vgl. Tylor, 1958) bzw. wiederum andere, die den

einzigartigen Charakter jeder Kultur hervorheben (vgl. Boas, Jahreszahl fehlt zit. nach Avruch, 2006), sind hier zumindest ein paar Gedanken angebracht. Die erstgenannte Schule impliziert eine Bewertung nach hoher und niedriger Kultur, während die zweitgenannten Vertreter aufgrund des weiten Kulturbegriffs jedem Mitglied der Gesellschaft Kulturfähigkeit einräumen und damit gewissermaßen verbunden auch eine Kulturuniversalität zuschreiben möchten. Die dritte Schule will – möglichst wertfrei – das Individuelle jeder Kultur betonen.

Im Rahmen der Mediation bedeutet „interkulturell“ zunächst eine Information: Der Streit betrifft ein (sub-)kulturelles Thema. Dieses kann sich auf die Beziehung, die Begegnung, den Konflikt oder die Krise beziehen und kann Ursache für das Problem, die Krise oder den Konflikt sein oder aber die Auseinandersetzung lediglich mitbedingen, möglicherweise aber gar nicht konfliktprägend sein.

Interreligiöse Konflikte deuten auf einen Konflikt zwischen Religionen, Glaubensgemeinschaften bzw. religiösen Rechtsschulen hin. Repräsentiert der Staat

¹ Universität Wien, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Abteilung für Rechtsvergleichung, Einheitsrecht und Internationales Privatrecht.

✉ Korrespondenz über diesen Artikel ist zu richten an o. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Bea Verschraegen, LL.M., M.E.M. E-Mail: bea.verschraegen@univie.ac.at

Lizenzbedingungen:



die Religion und diese den Staat, so bestimmt die Religion, was rechtens ist; die Religion ist die Rechtsordnung. Das kann auf Fragen des Personen-, Familien- und Erbrechts zutreffen. In säkularen Staaten sind, wenngleich in unterschiedlichem Ausmaß, Staat und Kirche getrennt. Das Recht wird maßgeblich vom Volk geprägt, während die Religion Privatangelegenheit ist.

Die Begriffsbeschreibung ist lediglich als grobes Muster für unsere Zwecke zu verstehen. Diese sollte sich primär nicht auf polarisierende Elemente konzentrieren, sondern ein Problembewusstsein für mögliche Grenzen medierbarer Konflikte entwickeln. Das ist insbesondere bei problemlösungs- und bedürfnisorientierten Mediationen der Fall.

1.1. Kultur und Avruchs Verbotsliste

Unabhängig davon, wie Kultur definiert wird, ist sie entwicklungsaffin, dynamisch, zeitbezogen, passt sich an, verwirft, vermischt und verarbeitet. Daher ist die Fokussierung auf Stereotypen problematisch. Der Konflikt wird unnötig kulturalisiert.

Avruch, seines Zeichens Anthropologe, hat – unter anderen – den Blick auf Kultur(en) geschärft. Die Kultur ist von Bedeutung, sofern ihr bei der Konfliktlösung eine Rolle eingeräumt wird. Eine zu starke Vereinfachung im Sinne einer Kohärenz von Kultur oder einer umfassenden systemischen Wirkung zwischen Kulturen versperrt den Blick auf die Besonderheiten einer Kultur und auf ihren zeitlichen Kontext. Ob und in welchem Ausmaß Kulturkohärenz vorliegt, ist eine empirische Frage. Avruch bemerkt zurecht: „... *it is most probably during times of intense or deeply rooted social conflict that cultural coherence is most problematical*“ (Avruch, 2006). Viel Aufmerksamkeit wurde (und wird) der Streitfrage gewidmet, wo bzw. wie Kultur lokalisiert werden kann. Kurzum: Im Individuum – was die Brücke zur Psychologie schlagen würde – oder in superorganischen Strukturen? (ebd.)

Diese Fragen sind hier nicht zu untersuchen und wären in gebotener Kürze auch nicht zu lösen. Interessant sind die Folgerungen, die Avruch aus den Fragestellungen zieht (2006, S. 14 ff.). Danach sind sechs konkrete Annahmen über Kultur im Zusammenhang mit Konfliktlösung unangebracht:

1. Kultur ist homogen: Diese Hypothese setzt voraus, dass Kultur frei von internen Widersprüchen sei und so klare Handlungsvorgaben für Individuen liefern könne, und dass Extranei daraus direkte Schlussfolgerungen ziehen

könnten („Deutsche sind fleißig“, „SüdeuropäerInnen sind faul“). Diese Hypothese unterstützt zugleich die folgende, ebenso unrichtige Annahme:

2. Kultur ist ein Gegenstand: Dies impliziert, dass Kultur unabhängig von Individuen agieren bzw sich entwickeln könne. Kultur als Gegenstand zu betrachten, der kurzerhand auf kognitive Prozesse und auf Wahrnehmungsprozesse verweist, von diesen auf Metonymien, um schließlich die Kultur zu verdinglichen, schränkt die Aufmerksamkeit für kulturelle Diversität ein.² Dieser unrichtige Ansatz führt zur nächsten Hypothese über:
3. Kultur ist einheitlich verteilt unter den Mitgliedern einer Gruppe: Die solcherart unterstellte Uniformität aller lässt interkulturelle Variationen als (unerwünschte) Abweichungen erscheinen.³
4. Jedes Individuum besitzt nur eine Kultur: Unter dieser Hypothese wird das Individuum gleichsam als ident mit der Gruppe betrachtet. Seine Kultur ist die Gruppenkultur und zwar nur diese („Amerikaner“, „Russe“, „Muslim“)⁴.
5. Kultur ist Tradition, ein Handeln nach gewohnten Mustern: Nach dieser Hypothese ist die Kenntnis der Sitten, Bräuche, Gepflogenheiten, Regeln, schlicht der Erscheinungsformen des Handelns einer Gruppe oder eines Volkes ausreichend, um zu wissen, was das fremde Gegenüber sich erwartet bzw wie man sich bei interkultureller Begegnung zu verhalten hat. Der gute Ton, die angemessene Umgangsform wird aus dieser Kenntnis abgeleitet. Dies führt zur nächsten falschen Hypothese:

² Diese Übersimplifizierung ist auch bei S. Huntington, *Kampf der Kulturen. Die Neugestaltung der Weltpolitik im 21. Jahrhundert* (1996) zu finden. Der Autor, dessen Werk die Komplexität der Kultur(en) scheinbar leicht verständlich und deshalb so erfolgreich machte, unterscheidet sieben Kulturen: die chinesische, japanische, hinduistische, islamische, westliche, lateinamerikanische und afrikanische Kultur. Die Kultur wurde nach Region, Religion und Sprache bestimmt. Damit bot Huntington den LeserInnen eine einfache Formel zum Verständnis der komplexen kulturellen Zusammenhänge an, die generell Antworten auf Fragen liefern sollte, aber ihnen verschwiegen, dass sie noch alles zu lernen haben.

³ Bei über 1,5 Milliarden Muslimen (1.500.000.000) gelten (hochgeschätzt) etwa 100 bis 200 Tausend (100.-200.000) als potenziell gewalttätig bzw. radikal. Das ergibt eine zahlenmäßige Differenz von 1.499.800.000 Muslimen, die sich keiner Gewalt bedienen wollen und trotzdem werden sie alle systematisch mit den potenziell gewalttätigen und radikalen Muslimen gleichgesetzt.

⁴ So gab es laut Pew Research in 2015 3,3 Millionen muslimische Amerikaner, vgl. <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2016/01/06/a-new-estimate-of-the-u-s-muslim-population/>.

6. Kultur ist zeitlos: Diese Aussage beruht auf der Annahme, dass Kultur unverändert bleibt, dem zeitlichen Wandel sozusagen trotz.

Diese gängigen Hypothesen stehen in einer Wechselbeziehung zueinander. Ihre Einfachheit besticht und verführt. Die Simplifizierung schwächt aber ihre Eignung, soziale Interaktionen analytisch zu erfassen. Dies gilt, wie Avruch (2006, S. 16) hervorhebt, für Konfliktlösung, aber gleichermaßen für Mediation, Beratung, Supervision, usw. Die Vereinfachung birgt eine weitere Gefahr in sich: sie stereotypisiert und wird zur Argumentations- und Handlungsgrundlage für diverse AkteurInnen aus Wirtschaft und Politik. Unbeachtet bleibt, dass eine Verflachung der Argumentationskette zu willkürlichen Entscheidungen führen kann. Die Herausforderung für jegliches Verhandeln, Medieren, Beraten, Supervidieren besteht darin, die gängigen Hypothesen immer wieder zu hinterfragen. Im Mittelpunkt steht in diesem Beitrag die Mediation, deren Auftrag darin besteht, individuelle (!) MediantInnen bei der Lösungsfindung adäquat zu begleiten und sich möglichst nicht von allgemeinen Unterstellungen leiten zu lassen.

1.2. Konflikt

Sehr allgemein lässt sich der Begriff „Konflikt“ wie folgt beschreiben: „*Conflict means perceived divergence of interest, or belief that parties' current aspirations cannot be achieved simultaneously*“ (Pruitt & Rubin, 1986). Dies wird in der Regel der Grund sein, weshalb Betroffene eine Mediation in Anspruch nehmen bzw ihnen dazu geraten wird.

Die Literatur ist um Konflikttypologien nicht verlegen. Es wird etwa zwischen objekt- und subjektbezogenen Konflikten unterschieden (u.a., Wagschal, Croissant, Metz, Trinn & Schrank) dann findet sich die Differenzierung nach Ausgangssituation und Ziel (Bewertungs- bzw. Zielkonflikt) oder nach Erscheinungsbild und Konfliktursache (u.a. Glasl, 1999, S. 47 ff) usw. Ziel solcher Typologien bzw ihrer UrheberInnen ist die Wegbereitung für eine Mediationsgrundlage, sprich: die Analyse.

Die umfangreiche Zahl der Publikationen macht deutlich, wie wichtig der eigentliche Kontext ist: Mediation, Beratung, Verhandlung, Supervision, Coaching, usw. einerseits und das von den Betroffenen selbst benannte Thema andererseits. Die breite Streuung der Typologien, die aus sehr unterschiedlichen Arbeitsbereichen generiert wurden, eignet sich nicht *tel quel* für alle Konfliktbereiche gleichermaßen. Das liest

sich als Selbstverständlichkeit, dennoch lässt die konkrete Anwendung gelegentlich darauf schließen, dass beispielsweise wirtschaftsorientierte Konfliktlösungsmechanismen Bedürfnisse einer familienakzentuierten Mediation nicht unbedingt gerecht werden und umgekehrt. Dazu wird *infra* („Fallstricke“) noch näher Stellung bezogen.

1.3. Kulturkonflikt

Ein wesentlicher Bestandteil der Mediation ist die Analyse des Konflikts. Dabei gilt es auch zu prüfen, ob und in welchem Ausmaß der Kultur beim konkreten Konflikt Bedeutung zukommt. Die Analyse des Konflikts führt zu dessen Diagnose, die richtungweisend für allfällige Interventionen ist. Wie sich *infra* zeigen wird, ist der Konflikt auf seine Bestandteile herunterzubrechen. Manche Elemente werden sich für eine Mediation eignen, andere nicht.

Bei Konflikten, die (vorschnell) als interkulturell oder interreligiös eingeordnet werden, ist die Analyse besonders wichtig, denn es zeigt sich, dass die Versteifung auf Kultur bzw Religion zu Polarisierungen führt, die einer erfolgreichen Mediation im Wege stehen.

1.4. Konfliktkultur

Wie mit einem offenen, schwelenden, verdeckten Konflikt umgegangen wird, charakterisiert die Konfliktkultur. Dies betrifft nicht nur die MediantInnen, sondern auch die MediatorInnen. Der an sich positiv besetzte Begriff der Konfliktkultur setzt die Kompetenz voraus, mit einem Konflikt konstruktiv umzugehen. Das bedeutet, den Konflikt zu thematisieren, zu benennen, und die Bereitschaft zur Stabilisierung und zur Deeskalation zu haben, sowie im optimalen Fall – je nach Eskalationsgrad – zur Lösung des Konflikts beizutragen (Verschraegen, 2002).

Wer über praktische Erfahrung verfügt, weiß, dass Wort und Tat regelmäßig Antipoden sind. Das gilt einmal für die MediantInnen: Sie sind in ihrem Konflikt verfangen, konzentrieren sich meist auf ihre persönlichen Standpunkte und Lösungen, tragen den Ballast nicht bewältigter Probleme und Frustrationen mit sich ohne sich dessen unbedingt bewusst zu sein. Doch haben auch MediatorInnen eigene Positionen, Gefühle, Vorurteile, Frustrationen, Fähigkeiten und Erfahrungen usw. Sie sind auf ihre Art und Weise in Abhängigkeiten verstrickt.

Bei alledem ist im Auge zu behalten, dass die Mediation ein Prozess ist, bei dem es zentral auf die

Kommunikation ankommt. Dieser Gedanke führt zum nächsten Punkt.

2. Minimalvoraussetzungen

Die Kenntnis der Voraussetzungen für eine Mediation im Allgemeinen wird in diesem Beitrag angenommen. Erfahrungsgemäß erfordert eine Mediation mit interkulturellen bzw. interreligiösen Aspekten die Erfüllung bestimmter Minimalvoraussetzungen. Zu diesen zählen: Empathie, Äquidistanz, kulturelle Intelligenz, Komplementarität von Co-MediatorInnen und Sprachkompetenz.

2.1. Empathie

Wieviel Empathie verlangt bspw folgende Situation?

Eine in Russland sozialisierte und sehr aufgebrachte Mediantin springt bei laufender Mediation ständig auf, um vor der Haustür eine Zigarette zu rauchen, die im Blumentopf ausgedrückt wird. Beim Eintreten knallt sie die Haustür zu. Aufgrund ihrer Erkältung ist sie auf Taschentücher angewiesen, die nach dem Gebrauch auf den Boden geworfen werden. Der Mistkübel bleibt unbeachtet.

Dieser Ausschnitt aus einer Mediation eines hochskalierten Konfliktes zeigt legitime Grenzen einer gebotenen Empathie seitens der MediatorInnen auf. Sie könnten die Zügel des Mediationsprozesses aus der Hand verlieren, wenn die von ihnen vorab zu bestimmenden Rahmenbedingungen nicht eingehalten werden.

2.2. Äquidistanz

Wann wird die erforderliche Äquidistanz verletzt?

Ein in Kenia aufgewachsener Mediant, der sich um effektiven Kontakt mit seinem von der Kindesmutter betreuten Kind bemüht, hört, wie diese dem Kind mit folgenden Worten verwehrt, seinen Vater beim Abschied zu umarmen und zu grüßen: „Wir verabschieden uns nicht von jedem. Lass das.“ Der Vater leidet während der Mediation sichtbar. Die Kindesmutter weist darauf hin, sie nehme den Kindesvater zum Vorbild, der es als ehemaliger Schüler eines englischsprachigen

Internats nicht an Blasiertheit vermissen lasse.

Der stark vereinfachte Fall wies eine Reihe von Verhandlungsweisen seitens der Mutter auf, die darauf abzielten, den Vater zu diffamieren, sein Kontaktrecht gezielt zu unterbinden und das (unbestritten) gute Verhältnis zwischen Vater und Kind zu stören. Der Fall beschäftigte die Co-MediatorInnen intensiv. Sie einigten sich darauf, bei der nächsten Sitzung auf die Grundsätze der Mediation ebenso wie auf das Wohlverhaltensgebot zur Wahrung des Kindeswohls hinzuweisen. Die Mutter warf den MediatorInnen Parteilichkeit vor. Die Äquidistanz wurde nach Ansicht der MediatorInnen nicht verletzt.

2.3. Kulturelle Intelligenz

Das Erfordernis der kulturellen Intelligenz für interkulturelle und interreligiöse Mediationen, Beratungen und Verhandlungen wird seit wenigen Jahrzehnten vermehrt diskutiert (Earley & Mosakowski, 2004). Das Konzept ergänzt bereits bestehende Facetten der Intelligenz, wie die multiple Intelligenz (Gardner, 1983), die emotionale Intelligenz (Goleman, 1995), sowie die situative und die praktische Intelligenz (Albrecht, 2006).

Das Cultural Intelligence Center definiert kulturelle Intelligenz wie folgt:

*“Cultural intelligence (CQ) is the capability to relate and work effectively in culturally diverse situations. It goes beyond existing notions of cultural sensitivity and awareness to highlight a theoretically-based set of capabilities needed to successfully and respectfully accomplish your objectives in culturally diverse settings”.*⁵

Konkret gefragt sind „CQ Drive“ als Interesse, Antrieb und (Selbst-)Vertrauen sich an multikulturelle Situationen anzupassen, „CQ Knowledge“ als Verständnis für Ähnlichkeiten von und Unterschiede zwischen Kulturen, „CQ Strategy“ als Bewusstsein für und Fähigkeit, multikulturelle Interaktionen zu planen, und „CQ Action“ als Fähigkeit sich in einem interkulturellen Setting anzupassen. Das Konzept zielt auf CEOs (Chief Executive Officers, MitarbeiterInnen in Führungspositionen) von multikulturell strukturierten Unternehmen in einer globalisierten Welt ab.

⁵ Statt vieler siehe <https://culturalq.com/what-is-cq/>.

Es kann aber für andere Kontexte, wie die Mediation, nutzbar gemacht werden. Wichtig erscheint jedoch, aufgrund von Urlaubsreisen ins Ausland, Austauschsemestern, Praktika oder Konferenzen im Ausland udgl. nicht auf das Vorliegen interkultureller Intelligenz zu schließen, sondern Bodenhaftung zu bewahren und entsprechend selbstkritisch und bescheiden bei der Einschätzung der eigenen Fähigkeiten zu bleiben.

Das Verständnis und Einfühlungsvermögen für andere Kulturen setzt ständige Auseinandersetzung mit diesen und Aufnahmebereitschaft und –fähigkeit voraus. Es ist m. a. W. ein Paradebeispiel für *lifelong learning*. Avruchs Liste macht dies überdeutlich.

2.4. Komplementarität der Co-MediatorInnen

Komplementarität der Co-MediatorInnen ist ein Muss. Das lässt sich einfach ausdrücken, aber schwer durchführen: Sinnvolle Ergänzung ist zielführende Unterstützung! In der Praxis kann sich erst im Laufe der Zusammenarbeit herausstellen, ob die für interkulturelle bzw interreligiöse Mediation notwendige, aber keineswegs selbstverständliche Komplementarität gegeben ist. Welche Atouts erforderlich sind, hängt vom Zusammenspiel der MediatorInnen, ihren Fähigkeiten und ihrer Erfahrung ab, sowie vom konkreten Mediationsfall. Von daher ergibt es zusätzlich viel Sinn, die Mediationssitzungen gewissenhaft vor- und nachzubereiten, etwas, was ohnedies selbstverständlich sein sollte.

2.5. Sprachkompetenz

Ferner ist die Sprachkompetenz von großer Bedeutung. Das bezieht sich nicht nur auf die deutsche Sprache, sondern auf jede Fremdsprache, derer man sich bedient. Bei grenzüberschreitenden Mediationen ist dies häufig Englisch. Sätze wie „*How do I write your name?*“, „*How does it go?*“, „*Remember me to your signature.*“, „*Sign on the backside please.*“ oder „*You cannot see it anymore, yes?*“ mögen die KlientInnen noch verstehen. Äußerungen wie „*I see, it knocks you down, you are really ready!*“, „*When I understand you correct, you think you spider, or?*“ oder „*I just think of a donkey bridge for you.*“ sind sonderbar. Sollten die KlientInnen fragend innehalten, so sind Reaktionen, wie „*Don't worry, me also I understand sometimes train station!*“ zur Untermauerung der Kompetenz abträglich.

3. Design

3.1. Formulierung von Themen

Sind die Rahmenbedingungen der Mediation geklärt, so stehen die KlientInnen als Individuen im Vordergrund. So sehr die MediatorInnen zu einer konsensualen Lösung beitragen wollen, im Prinzip ist das von den KlientInnen vorgebrachte Anliegen maßgebend und nicht das, was von den MediatorInnen hineininterpretiert wird. Es kommt vor, dass MediandInnen gleich zu Beginn konkrete Lösungen vorschlagen, die in einem Thema umformuliert werden müssen. Die Umformulierung konkret geäußerter Lösungen in einem anzusprechenden Thema sollte bedachtsam erfolgen.

Eine Klientin, die langjährig in einer binationalen Lebensgemeinschaft gelebt hat, trennt sich von ihrem Lebensgefährten und zieht mit beiden Kindern aus der Wohnung aus. Der Klient weiß, dass er die Wiederherstellung der nichtehelichen Lebensgemeinschaft nicht erzwingen kann und wünscht die gemeinsame Obsorge sowie eine gerechte Aufteilung des Gebrauchsvermögens. Die Klientin hat wegen eines körperlichen Übergriffs, der drei Jahre zurück liege, Anzeige erstattet. Der Klient kommt aus einer Region, in welcher Trennungen, Verlust von Angehörigen, und Krankheit als schicksalhafte Gegebenheiten erfahren werden, auf die Individuen keinen Einfluss haben. Die Umformulierung in „*einvernehmliche Trennung*“ löst dementsprechend Irritation beim Klienten aus.

Die Kenntnis von und das Verständnis für die fremde und die eigene Kultur sind unabdingbar. Aber Wissen und Verständnis alleine reichen nicht. Es bedarf großer Subtilität im Umgang mit den MediandInnen. MediandInnen in bi-nationalen Beziehungen und solche, die gemischte Sozialisationserfahrungen gemacht haben, bedürfen einer besonderen teilnehmenden Beobachtung, auch dann, wenn es um Themen geht, die am Mediationsort begrifflich festgelegt sind.

3.2. Vorurteile und *reality check*

Vorurteile können negativ oder positiv besetzt sein. Ältere Definitionen haben negativ konnotierte Vorurteile im Blickfeld. Klassisch ist die Definition von Allport (1971): „*Antipathie, die sich auf eine fehlerhafte*

und starre Verallgemeinerung gründet. Sie kann ausgedrückt oder auch nur gefühlt werden. Sie kann sich gegen eine Gruppe als ganze richten oder gegen ein Individuum, weil es Mitglied einer solchen Gruppe ist“. In der Folge sind aus der Sicht verschiedener Disziplinen weitere, differenziertere Definitionen ins Blickfeld gerückt, darunter: „Im Alltagsverständnis gebrauchen wir den Begriff Vorurteil, um ausgeprägte positive und negative Urteile oder Einstellungen eines Mitmenschen über ein Vorurteilsobjekt zu bezeichnen, wenn wir sie für nicht realitätsgerecht halten und der Betreffende trotz Gegenargumenten nicht von seiner Meinung abrückt. Da wir in unseren Urteilen zumeist nur unsere Sichtweise wiedergeben und Urteile fast immer gewisse Verallgemeinerungen enthalten, sind in jedem Urteil Momente des Vorurteilshaften zu finden“ (bergmann2001)⁶.

Die Forschung hat sich in den letzten Jahrzehnten intensiv den Auswirkungen verschiedener Vorurteile gewidmet, so bspw die Psychologie im Zusammenhang mit Marktverhalten, mit Integration usw. Die Literatur ist mittlerweile stark angewachsen. Nur der Illustration halber eines von vielen Beispielen:

„MigrantInnen sind faul, integrieren sich nicht und liegen dem Staat auf der Tasche. Zu allem Überfluss bekommen sie auch noch viel zu viele Kinder.“⁷

Wer „erkennend lachen“ möchte, kann sich den Atlas der Vorurteile von Yanko Svetkov (2013) ansehen. Zur Prüfung, ob und welche Vorurteile man hat, sei etwa der IAT (Impliziter Assoziationstest)⁸ empfohlen.

Die Frage, die sich heute stellt, ist weniger, ob man Vorurteile hat, sondern vielmehr wie man damit umgeht. Das ist in interkulturellen und interreligiösen Mediationen ein zentrales Thema. Dasselbe gilt für Stereotypen, auf die im Folgenden eingegangen wird.

3.3. Stereotypen und „the global world“

Die Medien bieten eine Vielfalt von Stereotypen an. Die AmerikanerInnen seien lässig, die Deutschen formal und pingelig, die EngländerInnen Snobs, Migranten Unterdrücker und Migrantinnen Leibeigene

ihrer Ehemänner, aber alle IslamistInnen, ItalienerInnen und „alle, die aus dem Osten kommen“ korrupt, AfrikanerInnen DealerInnen, und SüdamerikanerInnen arbeitsscheu usw. Solche Bilder tragen zu einer konstruktiv zu führenden Mediation nichts bei. Eine angestrebte Mediation will strittige Fragen thematisieren und sie nach Tunlichkeit bedürfnisorientiert lösen. Setting und Umgang mit den KlientInnen sind folglich weniger aus deren kultureller Perspektive vorzubereiten und durchzuführen, sondern anlassbezogen.

Die klassische Begriffsbestimmung von Stereotypen stammt wohl von Ashmore: „Menge (set) von Überzeugungen bezüglich der individuellen Merkmale der Mitglieder einer bestimmten sozialen Kategorie“ (Ashmore, 1981). Allgemein ausgedrückt handelt es sich um eine vereinfachende Schematisierung von Gruppen, Berufen, Ethnien, Geschlechterrollen usw. Im Zusammenhang mit dem hier interessierenden Thema erhebt sich die (nicht neue) Frage, wie Stereotypen in einer „global world“ zu verstehen sind. Das Thema wird in unterschiedlichen Zusammenhängen diskutiert, und zwar u. a. auch in Bezug auf Vorurteile, Kulturprototypen.

Kulturprototypen sind keineswegs in Stein gemeißelt. Das Gegenteil ist der Fall. Zwar bedient sich ua das Harvard-Konzept („Harvard Method of Negotiation“)⁹ für die Konfliktlösungsverhandlungen solcher Kulturprototypen.¹⁰ Sie sollen das Verständnis für fremde Kulturen schärfen und den Erfolg von Verhandlungen zielführend steuern. Schematisierung ebnet jedoch nicht per se den Weg zur Umsetzbarkeit in der Praxis. Beispiele, die für Verhandlungen mittlerweile generell angeführt werden, sind:

In Nordamerika (USA und Kanada) stehe das Streben nach Unabhängigkeit und Selbstbestimmung im Vordergrund. Der Zugang zu einem Konflikt sei rationaler Natur. Im Vordergrund stehe die Würde. Anders in Asien: maßgebend seien soziale Verantwortung und Respekt vor dem anderen. Menschen seien eher konflikt-scheu und harmoniefreundlich und zeigten kaum Emotionen. Das Gesicht müsse

⁶ Einen informativen Überblick bieten viele Websites, darunter: Sir Peter Ustinov Institut zur Erforschung und Bekämpfung von Vorurteilen, abrufbar unter: <http://www.ustinov.at/vorurteile>. Ferner - statt vieler - : Denkanstöße zum Thema Vorurteile und Feindbilder - www.studien-gesellschaft-friedensforschung.de/texte/da_49.pdf; M. R. Banaji, A. G. Greenwald, Vor-Urteile. Wie unser Verhalten unbewusst gesteuert wird und was wir dagegen tun können (2015); siehe auch <https://www.bpb.de/izpb/9680/was-sind-vorurteile?p=all>.

⁷ <http://www.plattform-migration.at/?id=342>.

⁸ <https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/>.

⁹ Informative Webseite mit weiterführenden Links: http://www.pon.harvard.edu/research_projects/harvard-negotiation-project/hnp/.

¹⁰ Die Literatur zu Kulturprototypen und Kulturstandards ist schier unüberblickbar. Einen guten Überblick über Letztere bietet statt vieler P. Kühnel, Kulturstandards: woher sie kommen und wie sie wirken. In *interculture journal: Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien* 13 (2014), 22, pp. 57-78. URN: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssao-452539>.

gewahrt werden. In Teilen von Südeuropa hätten der Familienzusammenhalt sowie ein Ehrenkodex prominente Bedeutung (Elgar, 2013).

Verhandelt werden in der Regel Themen, die wirtschaftlich bzw wirtschaftspolitisch von Bedeutung sind. Verhandlungen (*negotiations*) sind keine Mediationen. Wenn die Tools für Verhandlungen in einer Mediation sinnvoll eingesetzt werden können (oder umgekehrt), bestehen keine Bedenken, jedenfalls nicht prinzipieller Natur. Der klassische Alltag von Mediationen (in Österreich) hat keine typischen Themen zum Gegenstand, die sich so verhandeln lassen, wie wirtschaftliche Kontexte: Vielmehr sind tendenziell persönliche Aspekte (Ruf der Familie oder des Unternehmens, Beziehung zum Kind, Anerkennung persönlicher Verzicht oder Investitionen usw), sei es auch mit wirtschaftlichen Auswirkungen, relevant. Von daher fragt sich, ob die für internationale Verhandlungen ausgearbeiteten und möglicherweise bewährten Kommunikations- und Kulturmuster einen relevanten Mehrwert für Mediationen haben, die etwa das Ziv-MediatG¹¹ regulieren will.

Zurück zum Vorurteil in der globalisierten Welt. Gelten „dort“ andere Regeln? Facebook, Youtube, Instagram, Google, reddit, usw. Friedman erinnerte vor über einem Jahrzehnt eindringlich an die Notwendigkeit, das Verständnis für Völker und Kulturen zu schärfen, die uns fremd sind (Friedman, 2005). Sein Appell spricht auch, aber nicht nur, die Thematik der kulturellen Intelligenz an, die oben bereits erörtert wurde. Was hier interessiert, ist, wie mit Stereotypen in einer Welt umzugehen ist, die zunehmend von elektronischen Medien beherrscht wird. Es fällt auf, dass sich auch MigrantInnen besonders intensiv mit diesen Medien auseinandersetzen. Ihre Kommunikation läuft über Facebook, WhatsApp, Blogs usw. Dementsprechend passt sich ihre Sprache an und die Kommunikation ändert sich. Damit hat sich intensiv u. a. Danah Boyd (2006) auseinandergesetzt. Sie spricht von einer „*geek population*“, wobei ein „*geek*“ ein Individuum ist, „*who is fascinated by knowledge and imagination, usually electronic or virtual in nature*“ (Li-Rong & Cheng, 2007). Wie „*geeky*“ man ist, lässt sich testen.¹² Der Punkt ist, dass die „*geeks*“ eine weltweite Population sind, die sich in einem Medium bewegen, die sich einer der Varianten der englischen

Sprache bedienen („*world of Englishes*“). Zurückgeführt auf die gegenständliche Thematik, erhebt sich die Frage, ob der Symbolik in der Kommunikation nicht viel mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden sollte. Sie könnte die Kulturdiversität relativieren.

3.4. Haben oder nicht haben?

Dies ist regelmäßiger Konfliktpunkt im Rahmen der Mediation. Wenige haben viel, die meisten haben viele Schulden. Das kann dazu führen, dass an Erungenem festgehalten wird, obwohl die Leistbarkeit fehlt. Angesprochen ist der sogenannte „*endowment effect*“ (Besitztumseffekt) (Maddux, Yang, Falk, Adam, Adair, Endo, Carmon & Heine, 2010), welcher der Verhaltensökonomie entlehnt ist und in verschiedenen Gebieten zur Anwendung kommt. Auch er nimmt bei Verhandlungen nach dem *Harvard Negotiation Program* (PON) eine wichtige Rolle ein. Nach dem Besitzumseffekt scheint der Besitz eines Gegenstandes den persönlichen Wert mehr zu steigern als das Fehlen des Besitzes. Die Theorie kann im Rahmen einer Machbarkeitsprüfung bei der Mediation gezielt als Intervention eingesetzt werden. In der Praxis werden Bewertungen mitunter durch andere Aspekte überlagert (bspw Machtausübung, Fortsetzung eines Abhängigkeitsverhältnisses, Rücksichtnahme auf gemeinsame Kinder).

Ein Paar, Eltern zweier Kinder, hat mit großem persönlichen Einsatz und Verzicht auf berufliches Fortkommen der Kindesmutter ein Zweithaus am Land angekauft und über viele Jahre modernisiert und vergrößert. Im Laufe der Zeit wurde der Zweitwohnsitz zum eigentlichen Sitz der Familie. Die fortdauernde Belastung scheint ihren Tribut zu fordern und die Ehe zerbricht. Die betreuende Kindesmutter will im Haus bleiben, kann aber den vom Ehemann geforderten Wert für seinen Hausanteil nicht aufbringen. Es werden Finanzierungsprojekte diskutiert, bei welchen der Ehemann zwar nachgibt, aber nicht so weit, dass die Frau seinen Anteil bezahlen und die offenen Schulden bedienen könnte. Sie will sich vom Haus (im Interesse der Kinder) nicht trennen. Im Rahmen einer Machbarkeitsrückfrage werden die Rollen von Mann und Frau hypothetisch getauscht. Er würde das Zweithaus so schnell wie möglich verkau-

¹¹ Bundesgesetz über Mediation in Zivilrechtssachen (Zivilrechts-Mediations-Gesetz - ZivMediatG), BGBl. I Nr. 29/2003.

¹² <http://www.innergeek.us/geek-test.html>.

fen. Das Ergebnis mag angesichts der Tatsache, dass der Mann seinen persönlichen Einsatz für Restaurierung, Ausbau und Erhalt des Hauses ebenso wie seine Liebe für Gartenarbeit in den Vordergrund stellte, überraschen.

Besitz und Verlust sind eng verwandt. Der Begriff des Besitzes kann auch im übertragenen Sinne verstanden werden und eher für „Zugehörigkeit“, „Gemeinschaft“ stehen.

Einem syrischen Flüchtling wurde in Österreich Asyl gewährt. Seine Frau und die drei gemeinsamen Kinder konnten im Zuge der Familienzusammenführung nach Österreich einreisen. Die Familie hatte sich über zwei Jahre nicht mehr gesehen. Die Frau war in einem griechischen Flüchtlingscamp alleine für die Kinder verantwortlich. Einmal eingereist lernten die Kinder mit beachtlicher Geschwindigkeit und akzentfrei die deutsche Sprache. Die Kindesmutter will sich so schnell wie möglich integrieren, Deutsch lernen und das Kopftuch nicht mehr tragen, damit sie nicht mehr „negativ“ auffalle. Der Kindesvater meint, „eine gute Muslimin trage ihr Kopftuch. In der Mediation werden kulturelle und religiöse Themen angeschnitten. Die MediandInnen wollen einen Weg finden, ihren Konflikt zu lösen, der im Streit über Gemeinschaftszugehörigkeit und Ängste vor dem Verlust einer „guten muslimischen Ehefrau“ zu Tage tritt. Lassen sich solche Wertigkeiten überhaupt in eine mediierbare Relation bringen?

3.5. Dank und Entschuldigung

Skepsis scheint bei Interventionen angebracht, die im Anfangsstadium der Mediation einen Dankes- oder Entschuldigungsbrief an die andere Partnerin oder den anderen Partner ins Auge fassen. Das mag bei wenig eskalierten Konflikten ein bewährtes Instrument sein, wäre aber je nach Eskalationsgrad, Natur des Konflikts, Bildungsgrad der MediandInnen und ihrer kulturellen Einbettung sorgfältig abzuwägen. Abgesehen von haftungsrechtlichen Fragen, haben Dank oder Entschuldigung für jedes Individuum einen anderen Stellenwert (Eingeständnis, Übernahme der Verantwortung für das Scheitern, echtes Bedauern bis zu

leeren Floskeln). Mit zu bedenken ist ferner, dass von den MediandInnen möglicherweise Unzumutbares abverlangt wird: Schwarz auf Weiß persönliche Zugeständnisse zu machen, kann die MediandInnen, die ihr Gesicht nicht verlieren wollen, deren Ehre einen hohen Stellenwert hat, deren Verletztheit im Vordergrund steht und die immerhin wegen eines Konflikts eine Mediation anstreben, überfordern.¹³ Dies führt zum nächsten Punkt: Mediationsetikette.

3.6. Mediationsetikette

Die Mediationsetikette ist in hohem Maße kultur- und kontextrelevant. Die Klientel ist, was selbstverständlich sein sollte, höflich und respektvoll zu behandeln. Das bringt auch den MediatorInnen Vorteile: Sie geben den Maßstab für den Umgang miteinander und der Klientel vor. Eine komplexe Kunst, wie aus der Kommunikationstheorie bekannt ist, stellt „richtiges Fragen“ und „richtiges Antworten“ dar. Klassische Beispiele sind, ob man rauchen darf bei der Arbeit oder arbeiten darf beim Rauchen. Ferner als Antwort auf die Frage, ob die Vereinbarung vom Richter oder der Richterin genehmigt werden wird: „Das kommt bei uns ganz auf den Richter an!“ Das erste Beispiel macht deutlich, wie sehr die Antwort von der Formulierung der Frage beeinflusst wird. Das zweite Beispiel erhellt die Doppeldeutigkeit einer solchen Antwort in Spannungsverhältnis von Ermessen und Willkür.

Klarerweise spielen Raum, Personen und das Setting eine große Rolle. Ziehen sich MediandInnen im Hochsommer während der Mediation Schuhe und Socken aus, weil es so warm ist, dann ist das eine Sache. MediatorInnen sollten hiervon aber Abstand nehmen. Setzen sich MediandInnen im Schneidersitz, so gilt das Gleiche.

Stets ist zu beachten, dass MediatorInnen eine Dienstleistung erbringen und diese die Verhaltensregeln und Erwartungshaltung der Klientel prägt. Telefonieren, SMS schreiben o. Ä. bei laufender Mediation ist dem Prozess selbstverständlich abträglich.

Die Fallbeispiele ließen sich fortsetzen. Generell sei empfohlen, dass die Gratwanderung zwischen Intervention und Manipulation gängiges Thema im Rahmen einer Supervision sein sollte, weil schon die Mediationsdynamik die Grenzen verwässern kann.

Vieles wird der Leserschaft aus der Praxis bekannt vorkommen. Für das gegenständliche Thema ist nicht zuletzt der nächste Punkt von Interesse.

¹³ Selbst habe ich noch nie eine Mediation erlebt, bei welcher eine solche Intervention ein probates Deeskalationsinstrument hätte darstellen können.

3.7. Spezifische Merkmale interkultureller und interreligiöser Mediationen

Es zeichnet sich eine gewisse Tendenz ab, interreligiöse Mediationen als eigenständiges Gebiet von interkulturellen Mediationen abzugrenzen. In Ländern, in welchen es etwa für Trennung, Scheidung und Scheidungsfolgen spezialisierte Schaltstellen zwischen den religiösen Autoritäten und den staatlichen Behörden gibt,¹⁴ liegt die Betonung tatsächlich auf der Religion, genauer auf der Religion als rechtliche Autorität einerseits und den Behörden als staatliche Instanz andererseits, die im Rahmen der Gewaltenteilung über Rechtsfragen entscheiden.

Von zentraler Bedeutung ist die Identifikation des Konflikts. Der Erfahrung nach ist es der Konfliktlösung zuträglicher, den Konflikt zu entwirren und in Einzelthemen zu gliedern. Für manche Fragen ist eine Lösung nicht erzielbar (beispielsweise „*brit mila*“ – Beschneidung des männlichen Kindes am 8. Tag nach seiner Geburt / keine Beschneidung; Schwangerschaftsabbruch / Verbot eines solchen aus religiösen Gründen, usw.) Aber zu Einzelthemen können Verhaltensregeln herausgearbeitet werden (etwa: Übernahme bestimmter Aufgaben unter der Woche, wenn der Sabbat als Ruhetag einzuhalten ist).

Um die Konflikte, Konflikthalte und angemessenen Interventionen entsprechend analysieren zu können, sind viele verschiedene Schemata entwickelt worden. Besonders verbreitet sind die Schemata von Glasl.¹⁵ Doch haben auch Konfliktlösungsstellen im In- und Ausland eigene Strategien entwickelt, um den Konflikt und die Interventionen zu strukturieren. Folgendes Schema ist angelehnt an das vom SOS-Team für interkulturelle Konflikte und Gewalt¹⁶ entwickelte Schema.

¹⁴ Nur beispielhaft:

<http://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/sharia-in-the-uk-the-courts-in-the-shadow-of-british-law-offering-rough-justice-for-muslim-women-a6761221.htm>; interessant auch die Entscheidung des High Court in *Re AI and MT* [2013] EWHC 100 (Fam), abrufbar unter <http://www.familylawweek.co.uk/site.aspx?i=ed111468>.

¹⁵ Glasl, *Konfliktmanagement*, 17 ff.

¹⁶ 1995 von der Schweizerischen Gemeinnützigen Gesellschaft gegründet und spezialisiert auf Konflikte mit einer ethnischen Komponente. SOS-Tikk arbeitet prozessorientiert und kontextbezogen. Näheres bei B. Verschraegen, *Konfliktkultur und Kulturkonflikt – Am Beispiel islamischer Minderheiten in Wien*. Masterarbeit eingereicht zum Erwerb eines *Maître Européen en Médiation* (Sion, CH; 2002), 27 f.

Tabelle 1: Konfliktlösungsschema

Aspekte	Werte, Traditionen	Verhalten	Bedürfnisse, Interessen	Partizipation
Interkultureller Konflikt				
Verhaltenskonflikt				
Sozialer Konflikt				
Partizipationskonflikt				
Intervention	Begegnung, Verständigung	Aushandeln von Verhaltensregeln	Befriedigung der Bedürfnisse	Integrations- bzw. Partizipationsmaßnahmen

Trotz Vorbehalten gegenüber Schemata, die die Komplexität eines Mediationsfalles nur scheinbar vereinfachen, hat sich dieses Schema zur Strukturierung als hilfreich erwiesen.

Allerdings löst es gewisse Widersprüche (Verschrägen, 2016), die in einem interkulturell-interreligiösen Konflikt auftreten können, nicht direkt auf, sondern illustriert lediglich, welche Themen für die Mediation geeignet sind.

Ein türkisches Ehepaar, Eltern zweier gemeinsamer Kinder, lebt seit langem – wie auch deren Eltern und Geschwister – in Wien. Die Ehefrau strebt aus der Ehe, verlangt ehelichen und nahehelichen Unterhalt sowie Kindesunterhalt. Sie charakterisiert sich als moderne westliche Frau, die abends ihre FreundInnen trifft. Zur Deeskalation der angespannten Situation zieht der Ehemann freiwillig bis auf weiteres in eine Dienstwohnung und kümmert sich nach der Arbeit täglich um die Kinder. Bei einem Familienzweist attackiert der Bruder der Ehefrau die Mutter. Der Ehemann interveniert physisch nicht, was seine Frau ihm aufgrund der gemeinsamen türkischen Kultur verbittert vorwirft. Ihrer Ansicht nach hätte er physisch eingreifen müssen. Aus diesem Grund strebt sie eine Scheidung an. Er erwidert, er sei zu westlich geprägt, um körperlich einzugreifen.

Paradoxa in der Wirklichkeitskonstruktion und damit Brüche in den sich spießenden Argumentationsebe-

nen sind einerseits interessant, andererseits wird ihnen (sowohl bei der Beratungstätigkeit als auch) bei der Durchführung von Mediationen relativ wenig Beachtung geschenkt. Das mag verschiedene Ursachen haben. Teilweise werden die Dilemmata nicht erkannt, ausgeblendet oder bleiben unentwirrt.

4. Fallstricke

Im Blickfeld bleiben interkulturelle und interreligiöse Mediationen. Prominent treten vier Fragen auf: Polarisierungen, Typologien, Stereotypen und Globalisierungen.

4.1. Polarisierungen

Gegensätzliche oder unvereinbare Positionen führen zu einer Polarisierung und lassen keinen oder jedenfalls wenig Raum für eine bedürfnis- und lösungsorientierte Mediation. Das gilt allemal für Regeln, Sitten und Gebräuche, die religiösen Ursprungs sind. Diese betreffen primär persönliche und familiäre Bereiche, aber auch das Primat des Staates versus Primat religiöser Instanzen bei ausreichendem Inlandsbezug, sowie nicht zuletzt die Menschenrechtstandards des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte (EGMR) und des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH). Der Bezug auf den rechtlichen Rahmen mag richtig sein, er überzeugt aber jene nicht, die sich an ihre rechtlichen, i.e. religiösen Vorgaben halten möchten beziehungsweise – kulturell-religiös betrachtet – müssen. Manche Fragen sind „Alles-oder-Nichts-Situationen“ (beispielsweise Beschneidung, Schwangerschaftsabbruch), andere Bereiche wären kompromisstauglich. Mit Urteil vom 10. Jänner 2017 hat der EGMR entschieden, dass muslimische Mädchen ver-

pflichtet sind, am gemischten schulischen Schwimmunterricht teilzunehmen. Die Beeinträchtigung des Rechts auf freie Religionsausübung sei durch den Schutz vor sozialer Ausgrenzung bzw. das Ziel sozialer Integration gerechtfertigt. Die Schweizer Behörden hatten als Kompromiss das Tragen eines Ganzkörperbadeanzugs (Burkini) vorgeschlagen, was die Eltern (türkischer Herkunft) abgelehnt hatten.

4.2. Typologien

Typologien haben den Zweck, die Komplexität einer Fragestellung zu entschlüsseln und zu strukturieren, um nachvollziehbare Schlussfolgerungen ziehen zu können. Insoweit haben sie ihre Berechtigung. Problematisch werden sie, worauf vorhin bereits hingewiesen wurde, wenn sie als gegeben undifferenziert vorausgesetzt werden. Das trifft nicht nur, aber auch auf jene Menschen zu, die in einem anderen Kontext leben als in dem, in welchem sie ursprünglich sozialisiert wurden.

4.3. Stereotypen

Stereotypen bergen die Gefahr einer Kulturalisierung in sich. Was möglicherweise gar nicht thematisiert wurde, entsteht durch den Rückgriff auf Stereotypen. Es wird vom Individuum auf den Prototypus geschlossen, wodurch die KlientInnen mit ihren Bedürfnissen vernachlässigt, mitunter unbeachtet bleiben.

4.4. Globalisierungen

Globalisierung hat zwei Bedeutungen: Einerseits die Verallgemeinerung unter Außerachtlassung des Spezifischen, andererseits die tatsächliche Vergrößerung des Kommunikationsnetzwerkes durch Gruppen, die sich einer eigenen Kommunikation und Handlungsweise bedienen, die unabhängig von Zeit und Ort wirksam ist. Die „geeks“ bzw. „nerds“ sind ein Beispiel. Sie sind von Interesse, weil sie paradigmatisch und sehr reell aufzeigen, dass Begrifflichkeiten (wie Kultur, Konfliktkultur usw), Schematisierungen, Fähigkeiten zur Beratung, Mediation und Verhandlung konzeptuell neu aufzustellen wären.

5. Zusammenfassung

Interkulturelle und interreligiöse Mediationen sind weder begrifflich noch als Prozess selbsterklärend. Die Benennung als solche kreiert sie nicht. An der Tagesordnung ist der Umgang mit neuen Fragestellungen, die nicht oder nicht in der gegebenen Form allgemein bekannt sind, die auch Flexibilität, Verständnis und Offenheit für Unbekanntes bzw. Anderes

abverlangen und nicht zuletzt die Erkenntnis, dass nicht alle Konflikte medierbar sind. Unsicherheit – auch bei MediatorInnen – wird gerne mit Formalismen und Schemata verschleiert. Wie Joseph Heller in seiner Novelle „Catch-22“ schrieb, mag der Satz „just because you're paranoid doesn't mean they aren't after you“ zutreffen. Das gilt aber auch für das Gegenteil: „... it doesn't mean they are after you“

Literatur

- Albrecht, K. (2007). *Practical intelligence: The art and science of common sense*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Albrecht, K. (2006). *Social intelligence: The new science of success*. San Francisco: Jossey-Bass, A Wiley Imprint.
- Arnold, M. (1869). *Culture and Anarchy*. Smith, London: Elder & co.
- Allport, G. W. (1971). *Die Natur des Vorurteils*. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Avruch, K. (2006). *Culture & Conflict Resolution*⁵. Washington D.C.: United States Inst. of Peace Press.
- Banaji, M. R., Greenwald, A. G. (2015). *Vor-Urteile. Wie unser Verhalten unbewusst gesteuert wird und was wir dagegen tun können*. München: Dtv.
- Bergmann, W. (2001). Was sind Vorurteile? In Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.) *Vorurteile – Stereotype – Feindbilder, Informationen zur politischen Bildung*. (271).
- Boyd, D. (2006). *When global information and local interaction collide*. San Diego: O'Reilly Emerging Technology Conference.
- Cheng, L. (2007). Cultural Intelligence (CQ). A Quest for Cultural Competence. In *Communication Disorders Quarterly*, 29 (1).
- Clifford, J. & Marcus, G. E. (Hg.) (1986). *Writing Culture. The Poetics and Politics of Ethnography*. Berkeley: Univ. of California Press.
- Dorsch, F. (2014). *Lexikon der Psychologie*¹⁷. Bern: Huber.
- Earley, P. C. & Mosakowski, E. (2004). *Cultural intelligence*. In Harvard Business Review.
- Elgar, E. (2013). *Handbook of Research on Negotiation*. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Friedman, T. (2005). *The world is flat*. London: Allen Lane.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: The theory of multiple intelligences*. New York: Basic Books.
- Glasl, F. (1999). *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater*. Bern: Haupt. Stuttgart: Verl. Freies Geistesleben.
- Goleman, D. (1995). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ*. New York: Bantam Books.
- Huntington, S. (1996). *Kampf der Kulturen. Die Neugestaltung der Weltpolitik im 21. Jahrhundert*. Hamburg: Spiegel-Verl.
- Kühnel, P. (2014). *Kulturstandards: woher sie kommen und wie sie wirken*. In *interculture journal: Online-Zeitschrift für interkulturelle Studien* 13.

- Maddux, W., Yang, H., Falk, C., Adam, H., Adair, W., Endo, Y., Carmon, Z., Heine S. (2010). *For Whom Is Parting with Possessions More Painful? Cultural Differences in the Endowment Effect*. In *Psychological Science*, Vol. 21.
- Pruitt, G. & Rubin, J. Z. (1986). *Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement*. New York: McGraw-Hill.
- Svetkov, Y. (2013). *Atlas der Vorurteile*. München: Knesebeck.
- Svetkov, Y. (2014). *Atlas der Vorurteile 2*. München: Knesebeck.
- Tylor, E. B. (1958/1970 [reprint]). *Primitive Culture*. New York: Harper.
- Verschraegen, B. (2002). *Konfliktkultur und Kulturkonflikt – am Beispiel islamischer Minderheiten in Wien*. Sion: Manuskript.
- Verschraegen, B. (2016). *Zur interkulturellen Beratung und Beratungskultur. Eine Catch-22-Situation für Klient_innen?* Wien: Unveröffentlichtes Manuskript.
- Wagschal, U., Croissant, A., Metz, Th., Trinn, C., Schwank, N. (2010). Kulturkonflikte in inner- und zwischenstaatlicher Perspektive. In *Zeitschrift für Internationale Beziehungen* (ZiB). Baden-Baden: Nomos-Verl.

Internetquellen (Abrufdatum: 08.02.2017)

- Bergmann, W. *Was sind Vorurteile?*
<https://www.bpb.de/izpb/9680/was-sind-vorurteile?p=all>.
- Boztas, S. *Sharia in the UK: The courts in the shadow of British law offering rough justice for Muslim women*.
<http://www.independent.co.uk/news/uk/home-news/sharia-in-the-uk-the-courts-in-the-shadow-of-british-law-offering-rough-justice-for-muslim-women-a6761221.html>.
- Cultural Intelligence Center. *What is CQ?*
<https://culturalq.com/what-is-cq/>.
- Harvard Law School. *About the Harvard Negotiation Project*.
http://www.pon.harvard.edu/research_projects/harvard-negotiation-project/hnp/.
- IAT Corp. *Impliziter Assoziationstest*.
<https://implicit.harvard.edu/implicit/germany/>.
- Innergeek. *the geek test* v.3.14.
<http://www.innergeek.us/geek-test.html>.
- McKinney, C. *The UK's Sharia 'courts'*.
<https://fullfact.org/law/uks-sharia-courts/>.
- Plattform Migration. *Gängige Vorurteile gegenüber MigrantInnen* [sic!] <http://www.plattform-migration.at/?id=342>.
- Sir Peter Ustinov Institut zur Erforschung und Bekämpfung von Vorurteilen. *Vorurteile*.
<http://www.ustinov.at/vorurteile>.
- Studiengesellschaft für Friedensforschung e.V. *Vorurteile und Feindbilder*.
http://www.studiengesellschaft-friedensforschung.de/texte/da_49.pdf.

Eingegangen: 08.01.2017
Peer Review: 08.02.2017
Angenommen: 10.02.2017

Autorin

O. Univ.-Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Bea Verschraegen, LL.M., M.E.M. Universität Wien, Rechtswissenschaftliche Fakultät, Abteilung für Rechtsvergleichung, Einheitsrecht und Internationales Privatrecht.

Diesen Artikel zitieren als: Verschraegen B. (2017). Fallstricke interkultureller und interreligiöser Mediationen. *Zeitschrift für Beratungs- und Managementwissenschaften*, 3, 31-42.

Reichen Sie Ihr Manuskript beim Journal der ARGE Bildungsmanagement, Universitätsinstitut für Beratungs- und Managementwissenschaften an der Fakultät für Psychologie der Sigmund Freud Privatuniversität ein und profitieren Sie von:

- Peer-reviewed
- Bequemer Online-Einreichung
- Keine Platzbeschränkungen
- Veröffentlichung nach Aufnahmeverfahren
- Ihre Arbeit ist öffentlich zugänglich

Senden Sie Ihr Manuskript an:
forschungsjournal@bildungsmanagement.ac.at