Coaching fürs Leben

Gleichgewicht zwischen Liebe und Mitgefühl

Kelly Bryson
Sei nicht nett, sei echt!

»Kellys Buch zeigt uns, dass wir erheblich besser in der Lage sind, die Bedürfnisse anderer mit großer Freude zu erfüllen, wenn wir die Schönheit unserer eigenen Bedürfnisse anerkennen.«
– Marshall Rosenberg

KonfliktKompetenz trainieren

Doris Klappenbach
Mediative Kommunikation

Dieses Buch bietet ein theoretisch fundiertes und alltäglich anwendbares Konzept für alle, die daran interessiert sind, ihre Konflikt- und Handlungsfähigkeiten in Beruf und Privatleben zu vertiefen oder zu erweitern.

Gemeinsam Konflikte lösen

Monika Oboth & Gabriele Seils
Mediation in Gruppen & Teams

»Zu den Stärken des Buches gehören seine übersichtliche Struktur und die Fülle der praktisch vorgestellten Verfahrensweisen.«
– Spektrum der Mediation

Die Methode ESPERE

Jacques Salomé
Einfühlsame Kommunikation

Die vorgestellte Methode ESPERE ist eng mit der GFK verbunden und vermittelt uns, wie wir harmonischer kommunizieren und zusammenleben können. Bestseller!

Sich wieder glücklich fühlen

Jeffrey E. Young & Janet S. Klosko
Sein Leben neu erfinden

»Young und Klosko haben Pionierarbeit geleistet ... Das Buch spiegelt die ungeheure Sensibilität, das Mitgefühl und den klinischen Scharfblick der Autoren wider.«
– Aaron Beck

Sozialen Wandel herbeiführen

Marshall Rosenberg
Die Sprache des Friedens sprechen

In diesem Buch finden Sie inspirierende Geschichten und Übungen, die in mehr als 40 Jahren Erfahrung mit Mediation und GFK in Krisengebieten dieser Welt entstanden sind.

www.junfermann.de

Illustrationen © 2006 www.christian-tschepp.at

Junfermann Verlag

bundesverband mediation

BUNDESVERBAND MEDIATION E.V.

FACHVERBAND ZUR FÖRDERUNG DER VERSTÄNDIGUNG IN KONFLIKTEN

» Adressverzeichnis

INFORMATION

GESCHÄFTSSTELLE
Inge Thomas-Worm, Leitung, thomas-worm@bmev.de
Ruth Schmidt, Buchhaltung, schmidt@bmev.de
Kirchweg 80, 34119 Kassel, T: 0561 739 64 13, F: 0561 739 64 12, info@bmev.de, www.bmev.de

VORSTAND
Dr. Wilfried Kerntke, 1. Vorsitzender, T: 069 8677 7923, F: 069 8671 0333, kerntke@bmev.de
Inka Heisig, 2. Vorsitzende, T: 0511 2717 597 / 0172 5144 436, F: 0511 9792 013, heisig@bmev.de
Jutta Hohmann, T: 030 68 05 41 02, F: 030 76 00 83 80, hohmann@bmev.de
Thomas Robrecht, T: 07165 92 92 62 / 016 33 880 880, F: 07165 929 0120, robrecht@bmev.de

SCHATZMEISTER
Dr. Detlev Berning, T: 0511 3886 937, F: 0511 3156 15, berning@bmev.de

BEREICHE

BÜRO FÜR DIE ANERKENNUNG
c/o RA-Kanzlei Evelies Bröker-Messerschmidt, Bergmannstr. 102, 10961 Berlin, F: 030 6980 9079, anerkennung@bmev.de

WEBMASTER WWW.BMEV.DE
Christian Bähner, T: 0761 20222 00, F: 0761 20241 21, webmaster@bmev.de

REDAKTION BM-NACHRICHTEN (INTERNET)
Christine Kabst, T: 02921 3467 81, F: 02921 346 780, kabst@bmev.de

REDAKTION SPEKTRUM DER MEDIATION
Erwin Ruhnau, T: 05657 8391 / 0160 8818076, F: 05657 9134 60, redaktion@bmev.de

ARBEITS-, FACH-, PROJEKT-GRUPPEN

AG ANERKENNUNGSKOMMISSION
Anja Kenzler, T: 0421 55788 99, kenzler@bmev.de
Isabel Kresse, Beratung für das Anerkennungsverfahren, T: 030 859 94 788 / 0173 6177141, kresse@bmev.de

AG BÖRSE FÜR FREIWILLIGES ENGAGEMENT
Eva Lubas, T: 0351 4035 0091 / 0173 3553752, lubas@bmev.de

AG GEWALTFREIE KOMMUNIKATION (GFK)
Katharina Sander, T: 05764 1206, F: 05764 25 78, mediation@t-online.de

AG MEDIATION UND RECHT
Florian Gommel, T: 030 6128 8592, gommel@buero-fuer-konfliktloesung.de

AG STANDARDS-REFLEXION
Peter Knapp, T: 0331 7409506, p.knapp@kom-berlin.de
Isabel Kresse, T: 030 859 94 788 / 0173 6177141, kresse@bmev.de
Gudrun Tschechne, T: 0511 2717597, gudrun.tschechne@t-online.de

FG GEMEINWESENMEDIATION (GWM)
Nadja Gilbert, T: 030 447 33 416, naduscha2003@hotmail.com
Olaf Schulz, T: 0331 5811445, olafschulz@gmx.li
Dirk Splinter, T: 030 454904 00, splinter@inmedio.de

FG MEDIATION IM INTERKULTURELLEN KONTEXT (MIK)
Kerstin Kittler, T: 030 44190 14, Institut@BerlinMediation.com
Lisa Waas, T: 089 72998158, lisa.waas@akademie-perspektivenwechsel.de

FG MEDIATION IN ERZIEHUNG & BILDUNG (MEB)
Gabriele Schuster-Mehlich, Leitung, T: 02234 81110, schu-me@web.de
Helmolt Rademacher, T: 069 389 89 230, h.rademacher@afl.hessen.de
Ingrid Rauner, T: 04746-950042, i.rauner@t-online.de
Heide-Marie Reuter-Bielig, T: 0251 7039899, heidereuter@t-online.de
Kathleen Schmiegel, T: 02235 85809, kathleen.schmiegel@debitel.net

FG MEDIATION IN ORGANISATIONEN – WIRTSCHAFTSMEDIATION
Peter Knapp, T: 0331 7409506, p.knapp@kom-berlin.de
Sibylle Kögel, T: 06131 70 46 77, koegel.s@zdf.de

FG MEDIATION UND KIRCHE (MUK)
Dr. Gunter Volz, T: 069 33 39 19, gunter.volz@t-online.de

FG PLANEN UND BAUEN
Ilse Erzigkeit, T: 06154 576 613, erzigkeit@t-online.de
Roland Schüler, T: 0221 95219 45, FBKKOELN@t-online.de
Bärbel Weichhaus, T: 0511 27150 82, info@mediation-am-bau.de

PG FAMILIE UND PARTNERSCHAFT
Sylvia Offermann, T: 02102 16 46 07, kontakt@mediation-beratung-so.de
Maria Friedland, T: 02821 41 88, Maria.Friedland@gmx.de

PG ONLINE - MEDIATION
Urban Heisig, T: 0511 16156 18, urban.heisig@sopra-mediation.de

PG MEDIATION UND POLITIK
Dr. Christoph Ewen, T: 06151 66 32 27, mail@team-ewen.de
Regina Michalik, T: 030 43 49 03 86, michalik@interchange-michalik.com
Ljubjana Wüstehube, T: 030 454904 00, wuestehube@inmedio.de

PG SPORTMEDIATION
Astrid Pulter, T: 06181 969785, Astrid.Pulter@solways.de

REGIONALGRUPPEN

RG DRESDEN
Eva Lubas, T: 0351 4035 0091, 0173 3553752, lubas@bmev.de

RG BRANDENBURG
Gabriele Nguyen, T: 035602 51956, gabriele.nguyen@purkom-training.de

RG CHEMNITZ/SÜD-SACHSEN
Thomas Stelz, T: 03771 3407779, M: 0172 5460787, info@mediation-rhetorik.de

RG BERLIN
Dr. Gisela Breuer, T: 030 3210 3990, info@gisela-breuer-berlin.de

RG MECKLENBURG-VORPOMMERN (NEUSTRELITZ)
Jens Martens, T: 03981 2064 54, tesa-projekt@gmx.de

RG ROSTOCK
Roland Straube, T: 0381 203899 04, info@straube-mb.de

RG HAMBURG-LÜNEBURG
Astrid Wichmann, T: 04131 79 99 78, mediation@BS-LG.de

RG WESER - EMS
Helmut Dannemann, T: 04487 92 07 23, h.dannemann@denkbar-ol.de

RG BREMEN
Anja Kenzler, T: 0421 55788 99, anjakenzler@a-k-demie.de

RG AK MEDIATION HANNOVER E.V.
Lothar Kammer, T: 0511 261 0376, M: 0171 428 39 04, info@mediation-kammer.de

RG BIELEFELD
Vera Konnerth, T: 0175 711 2580, info@mediation-vk.de
Dieter Simon, T: 0178 3488719, post@buero-fuer-mediation.com

RG NORDHESSEN
Silke Fichtler, T: 0561 579 0238, wisconks@aol.com
Nikolaus Weitzel, T: 0561 316 9279, weitzel@mediation-mitte.de

RG BRAUNSCHWEIG
Barbara Knuth, T: 0531 3410 20, info@knuth-team.de

RG SACHSEN-ANHALT
Olaf Friedersdorf, T: 0163 846 61 76 / 0391 721 7470, DFV.magdeburg@t-online.de

RG DÜSSELDORF - METTMANN - WUPPERTAL
Frigga Maßholder, T: 0202 2547803, frigga.massholder@t-online.de,
Boris Pohlen, T: 02173 99 5492, info@borispohlen.de

RG GELSENKIRCHEN
Dagmar Müller, T: 0209 87 10 00, Dagmar.Mueller.1@web.de

RG AACHEN
Hendrik Middelhof, T: 0241 520845, Hmiddelhof@online.de
Ingeborg Töpfer, T: 0241 515 3431, itoepfer@ginko.de

RG BONN
Beate Roggenbuck, T: 0228 365 105, Kontakt@Beate-Roggenbuck.de
Jörg Schmidt, T: 0228 9652 989 / 0177 4364929, JoergSchmidt@teamkonflikte.de

RG TRIER
Heinz-Josef Möhn, T: 0651 14 57 69 42, info@radius-gbr.de

RG MAINZ
Gesine Otto, T: 06131 2320 15, sozialagentur@kommstruktiv.de

RG RHEIN - MAIN - NECKAR
Svea & Hans-Jürgen Rojahn, T: 06190 9302 00, irojahn@bmev.de

RG STUTTGART - TÜBINGEN
Leni Schüttel, T: 07943 94 15 23, lego.schuettel@gmx.de

RG KARLSRUHE
Markus Alf, T: 0721 161 85 86, markus.alf@kamuk.de

RG SÜDBADEN - DREYECKLAND
Christian Bähner, T: 0761 20222 00, christian.baehner@zweisicht.de
Konstanze Hübner, T: 0761 2924544, teammediationfreiburg@web.de

RG MÜNCHEN
Roland Süß, T: 089 8863 32, roland@suessdesign.de

RG OSTBAYERN
Prof. Dr. Benedikta Gräfin von Deym-Soden, T: 08726 9101 03, info@deym-soden.de
Karin Stanggassinger, T: 08084 258 9766, stanggassinger@desosta.de

RG INGOLSTADT
Fred Over, T: 0174 764 15 83, fred.over@t-online.de

RG MEDIATIONSFORUM FRANKEN
Susanne Ehrenspeck, T: 09545 509 245, www.mediationsforum-franken.de

RG WÜRZBURG - UNTERFRANKEN
Hartmut Schäffer, T: 09364 8159 44, hschaeffer@neueoptionen.de

Datum	Was	Kontaktperson	Wo
09.12.06	**RG Dreyeckland/Südbaden** Thema: „Familienmediation - Trennung ohne Verlierer" (Andreas Honraht, ProFamilia Freiburg)	Christian Bähner, Konstanze Hübner	**Freiburg**
13.12.06 19:00 - 21:30 Uhr	**RG Nordhessen**	Silke Fichtler, Nikolaus Weitzel	**Kassel**
18./19.12.06	**FG Gemeinwesenmediation (GWM)**	Nadja Gilbert, Dirk Splinter, Olaf Schulz	**Potsdam oder Berlin**
02./03.02.07	**BM-Werkstatt**	Wilfried Kerntke (Vorstand)	**evtl. Kassel**
04.02.07	**Konferenz aller BM-GruppenleiterInnen**	Thomas Robrecht (Vorstand)	**evtl. Kassel**
23./24.02.07	**FG MiO / Wirtschaftsmediation**	Peter Knapp Sibylle Kögel	**Frankfurt/Main**
23.-25.02.07	**FG Mediation in Bildung und Erziehung** Fachtagung	Gabi Schuster-Mehlich und Team	**Weilburg**
28.02.07 17:30 - 21:00 Uhr	**RG Rhein-Main-Neckar Treffen** Referent: NN, Thema noch offen	Hans-Jürgen und Svea Rojahn	**Frankfurt/Main** Sportschule des LSB Hessen
07./08.03.07	**Vorstandsklausur des BM**	Vorstand	**Frankfurt/Main** Sportschule des LSB Hessen
29.-31.03.07	**FG Mediation im interkulturellen Kontext (MiK)**	Kerstin Kittler und Lisa Waas	**Frankfurt/Main**
30.3.-01.04.07	**Tagung der AG Gewaltfreie Kommunikation im BM** zum Thema: „GFK in Beziehungen"	Katharina Sander	**Steyerberg**
14./15.05.07	**Fachkonferenz der AusbilderInnen BM (FKA)**	Nikolaus Weitzel et al.	**Kassel**
01.06.07	**Tagung: Mediation im Baubereich** Fachgruppe Planen&Bauen unter Schirmherrschaft der Justizministerin Niedersachsen, Elisabeth Heister-Neumann	Bärbel Weichhaus	**Hannover**
19./20.06.07	**Vorstandsklausur des BM**	Vorstand	**Frankfurt/Main** Sportschule des LSB Hessen
27.06.07 17:30 - 21:00 Uhr	**RG Rhein-Main-Neckar Treffen** Referent: NN, Thema noch offen	Hans-Jürgen und Svea Rojahn	**Frankfurt/Main** Sportschule des LSB Hessen
19./20.09.07	**Vorstandsklausur des BM**	Vorstand	**Frankfurt/Main** Sportschule des LSB Hessen
21.09.07	**Zentrale Konferenz aller Funktionsträger im BM**	Vorstand	**Frankfurt/Main** Sportschule des LSB Hessen
22.09.07	**Mitgliederversammlung (MV) des BM**	Vorstand	**Frankfurt/Main** Sportschule des LSB Hessen
24.10.07 17:30 - 21:00 Uhr	**RG Rhein-Main-Neckar Treffen** Referent: NN, Thema noch offen	Hans-Jürgen und Svea Rojahn	**Frankfurt/Main** Sportschule des LSB Hessen
15.-17.11.07	**FG Mediation im interkulturellen Kontext (MiK)**	Kerstin Kittler und Lisa Waas	**Berlin**
25.-27.09.08	**BM-Kongress 2008**	Vorstand	**Ort steht noch nicht fest**
28.09.08	**Mitgliederversammlung (MV) des BM**	Vorstand	**Ort steht noch nicht fest**

» Impressum

Spektrum der Mediation, 24. Ausgabe/IV. Quartal 2006

Herausgeber: Bundesverband Mediation e. V.,
Fachverband zur Förderung der Verständigung in Konflikten

Redaktion: Erwin Ruhnau

Satz/Layout: Grafikatelier Köhler, Berkatal

ViSdP: Dr. Wilfried Kerntke

Redaktionsadresse:
BM-Geschäftsstelle Kassel, Kirchweg 80,
34119 Kassel, fon 0561 739641 3, fax 0561 739641 2,
info@bmev.de, www.bmev.de

Druck: Grafische Werkstatt von 1980 GmbH,
Yorkstr. 48, 34123 Kassel

Auflage: 2.000 Exemplare

Für Anzeigenschaltungen fordern Sie bitte unsere Anzeigenpreisliste per E-Mail bei redaktion@bmv.de oder über www.bmev.de an.

Erscheinungsweise: viermal jährlich

Der Bezug der Fachzeitschrift ist im Mitgliedsbeitrag (auch bei Fördermitgliedschaft) des BM eingeschlossen.

Die in den Artikeln vertretenen Ansichten sind nicht bindende Ansichten der Redaktion.

Spektrum der Mediation bringt Beiträge aus allen Spielarten von Mediation – gerne auch von AutorInnen, die nicht BM-Mitglied sind.

Wir freuen uns über Artikel, Berichte, Meldungen, kurze Neuigkeiten, Ergänzungen und Vorschläge. Bitte auch an Fotos, Zeichnungen, Grafiken, Anschauliches denken!

Die Ausgabe **25/2007** behandelt u. a. das Thema „Mediation in Familie und Partnerschaft". Unter diesem Dach bieten wir allen AutorInnen, die in diesem Feld tätig sind, Möglichkeit zur öffentlichen Darstellung.

Wir bitten um Beachtung der AutorInnenhinweise.
Diese können von der website herunter geladen werden (www.bmev.de).

Bitte nehmen Sie vor dem Schreiben Kontakt mit der Redaktion auf. Auch dort können Sie die „Hinweise für AutorInnen" anfordern.

Redaktionsschluss: 15.02.07

Bildquellen: www.pixelquelle.de: S. xxx
www.photocase.com: S. xxx

Ihre Anzeige?

Werbung im „Spektrum der Mediation"

Liebe LeserInnen des „Spektrum der Mediation"!

Das Stichwort Werbung hat ab 2006 eine besondere Bedeutung. Nachdem die Entscheidung für 4 Ausgaben pro Jahr gefallen ist, haben wir einerseits die Voraussetzung für den kostengünstigen Versand als Postvertriebsstück geschaffen und andererseits die Möglichkeit für flexible Werbeflächen im gesamten Heft. In der bisherigen Versandart hatten wir lediglich die Umschlagseiten zur Verfügung.

Damit ist auch der „Markt" für die LeserInnen und AbonnentInnen geöffnet, Produkte und Dienstleistungen an die Kundschaft zu bringen!

Die Mediadaten stellen wir gerne auf Anfrage zur Verfügung. Sie sind auch auf der Website des BM (www.bmev.de) einzusehen.

Die Redaktion, redaktion@bmev.de

Mediation & Gewaltfreie Kommunikation

Mediationsausbildungen
für die Arbeitswelt oder die Schule nach den Standards des Bundesverbandes Mediation auf der Basis der Gewaltfreien Kommunikation

Trainings nach Rosenberg
in Gewaltfreier Kommunikation mit Klaus-Dieter Gens, forum gewaltfreie kommunikation berlin

Informationen: 0561 - 766 908 10
info@v-u-m-kassel.de / www.v-u-m-kassel.de
Kirchweg 80, 34119 Kassel
Zentrum für Verständigung und Mediation

v+m

_kompetent in konfliktlösung?

Ausbildung in Wirtschaftsmediation

» Tagesworkshop in Wirtschaftsmediation: 10. März 2007
» Berufsbegleitende Jahresausbildung in Wirtschaftsmediation nach den Standards und Ausbildungsrichtlinien des BM (ab 20. April 2007)
» Supervision für (Wirtschafts-)Mediator/innen (16.02./25.05./09.11.07)

zweisicht.

christian bähner & elke schwertfeger
fon. +49 (0)761 - 20 22 200 www.zweisicht.de

Zur Person: Benedikta (Prof. Dr. Gräfin von) Deym-Soden

nachher Menschen gab, ohne die der BM nicht wäre. Daran denke ich, wenn ich hier über mich schreibe: Geschichte als etwas, an dem wir Teil haben. Meine Erfahrungen und meine Werte mitteilen, das könnte interessant sein, weil mein So-Sein mit dem des BM eng verwoben ist, wechselseitig prägend. Manchmal bekomme ich Angst, wenn nur ein Ganzes (Firma, BM, Land), aber nicht die Menschen zu sehen sind, einzelne Mitglieder oder FunktionärInnen, gerade auch die.

Meine Biographie, das heißt, im Nachkriegsdeutschland aufwachsen. Das heißt, sehr frühe Minderheitserfahrungen machen. Irgendwie war ich oft an der „falschen" Stelle, jedenfalls als Kind. Das sensibilisiert für kulturelle Unterschiede, für Identitätszweifel, für unerwartete Machtunterschiede mitten in enem westlichen demokratischen Land und als Teil einer vermeintlich privilegierten Schicht.

Mit meinem Namen stieß ich auf die stereotype Annahme: reich, abgehoben, arrogant. Titel und so kann man weglassen. Ich bin aber auch katholisch, Teil eines Clans (kollektive Identität), lebe (gern) auf dem Land, in Niederbayern. Heute noch zucke ich zusammen, wenn in meiner Gegenwart „arglos" (auch von Menschen, die mich schätzen!) abfällig über meine Kirche, über Menschen vom Land, die „Dumpfbacken" in meiner Heimat gesprochen, oder, selbstverständlich, über Adel geschimpft wird. Schlimmer: die stillschweigenden und unbewussten Werte-Annahmen, denen du nicht entsprichst. Du glaubst jahrelang, mit dir stimmt was nicht.

Mich bewegte das, die anderen verstehen zu wollen – als Überlebenstaktik, nicht weil ich harmoniesüchtig war (auch so ein Etikett). Dann hat es mich nachdenklich gemacht, womit ich wohl selbst herumlaufe. Und schließlich, ob man nicht früher ansetzen kann, damit Kindern und Erwachsenen das nicht passiert. Damit Menschen, Unternehmen und Länder nicht aus kultureller Blindheit heraus Dinge tun, die Geschäfte, Entwicklungen und Menschenleben gefährden. An der Frage arbeite ich noch…

Zum Beispiel mit der interkulturellen Mediation. Sie wird, als methodischer Ansatz, eine der bedeutendsten Stützen von Verständigung werden. Mediationsausbildungen ohne interkulturelle Mediation darf es nicht mehr geben. Die theoretische und praktische Entwicklung auf diesem Gebiet wird explodieren.

Jahrgang 1953, verheiratet, ich lebe in Niederbayern, habe ein renoviertes Bauernhaus mit Tagungsräumen, in dem wir Gäste, Kurse und Arbeitstreffen beherbergen. Ich bin selbständige Mediatorin und Organisationsberaterin, Inhaberin der Deym-Soden consulting, Mitinhaberin der DeymSoden & Stanggassinger Mediation GbR. Die Universität Krems verlieh mir kürzlich nach eingehender Prüfung den akademischen Grad „Visiting Professor" im Fachbereich Kulturwissenschaften. Die Laudatio machte dies auch zu einer Anerkennung der Interkulturellen Mediation als Fachgebiet und damit dessen, was die FG MIK bewegt.

Bis 1996 war ich im oberen Führungskreis (d h. direkt unter dem Vorstand) eines weltweit renommierten Unternehmens der landwirtschaftlichen Industrie. Das war und ist eine Sensation mit Bedeutung nicht nur für mein Leben. Die Selbständigkeit lockte mich dann und ich studierte „Intercultural Relations" in den USA, lernte „International Organisation & System Development". Ich startete die zweite Karriere.

Mit dem Anliegen: „Das Besondere interkultureller Konflikte beleuchten" trat ich 1998 dem BM bei. In den Vorstand geholt sah ich als Führungskraft so viele Punkte, an denen Strukturen und Abläufe nicht mehr passten! Die Systementwicklerin in mir nahm das sich öffnende Zeitfenster für eine bestimmte Entwicklung von Mediation in der Gesellschaft wahr. So wurde ich 1. Vorsitzende in einer entscheidenden Zeit des BM und der Mediation. Mich bewegte, den BM zu stärken. Von den Dingen, die ich mit auf den Weg brachte sei nur erwähnt, dass ich die FG MIK als meine „Heimat-FG" mitgründete. 2003 zog ich mich zurück, musste meine eigenen Firmen weiter aufbauen, bin Mitglied der Anerkennungskommission, des Ältestenrates und gründete 2005 mit Karin Stanggassinger die RG Ostbayern.

Die Herausforderung, eine Mediationszeitschrift, die „perspektive mediation", ins Leben zu rufen in Fortführung der Ideale, die mich auch im BM bewegten, nahm ich 2004 (doch wieder) an, um eine Kommunikations-Plattform für den Austausch von Menschen innerhalb und außerhalb der Verbände zu schaffen.

Ich durfte den Verband in einer wichtigen und stark prägenden Periode auf besondere Weise mitgestalten. Es gab eine Zeit, in der habe ich ihn vielleicht sogar gerettet. So, wie es vorher und

Benedikta von Deym-Soden

KONTAKT

Benedikta von Deym-Soden,
info@deym-soden.de

Interview mit Dorothea Lochmann

Heute sprechen wir mit Dorothea Lochmann aus Bad Vilbel. Thea, wie sie genannt wird, arbeitet zur Hälfte als Projektmoderatorin beim Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt/M, zur anderen Hälfte als Mediatorin in eigener Praxis und als Mediationsausbilderin beim Institut IKOM-Frankfurt mit Schwerpunkt Familien-Mediation. Neben der Mitgliedschaft im BM ist Thea Lochmann auch der Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation (BAFM) beigetreten.

Dorothea Lochmann, Diplompädagogin, Ausbilderin und Mediatorin BAFM, Mitglied der Fachgruppe MiK im BM

Thea, wie kamst du zum BM?
Nach einem Mediationstraining mit Wilfried Kerntke 1997 im Projekt „Stadtteilvermittlung" beim Amt für multikulturelle Angelegenheiten Frankfurt/M bin ich in den BM eingetreten, da ich mich immer mehr für Mediation begeistert habe und gerne in einem größeren Zusammenhang mit anderen MediatorInnen stehen wollte. Damals war der BM noch klein und überschaubar und es war spannend, dessen Entwicklung bis heute mitzuerleben. Im BM gefällt mir besonders das breit gefächerte Spektrum von Mitgliedern, die in den verschiedensten Grundberufen und Mediationsfeldern tätig sind.

Was war bzw. ist der Inhalt deiner ehrenamtlichen Tätigkeit im Bundesverband?
Ich habe mich entschlossen, in der FG MiK mitzuarbeiten, da ich selbst in einer internationalen Familie lebe, mit Verwandtschaft in Schweden, England, Indien und USA und seit 20 Jahren in interkulturellen Kontexten arbeite, als Dozentin für Deutsch als Fremdsprache und als Kommunikationstrainerin. „Vielfalt in jeder Hinsicht konstruktiv zu gestalten, so dass sie zur Bereicherung für alle Beteiligten wird, ist für mich eine der größten und schönsten Herausforderungen". Was die FG MiK macht, kann man am besten im vorliegenden Spektrum erfahren, da dieses Heft von der FG gestaltet wurde.

Als bekannt wurde, dass Frankfurt/M Veranstaltungsort des Jahreskongresses 2003 sein würde, packte mich der Ehrgeiz, dazu beizutragen, dass dieses „Heimspiel" möglichst gut gelingen möge. Außerdem hatte ich Lust, in einer Gruppe von bereits vertrauten und auch noch mir unbekannten Kolleginnen und Kollegen über einen längeren Zeitraum intensiv zusammenzuarbeiten.

So ging ich ca. ein Jahr lang ins Orga-Team zur Vorbereitung des Jahreskongresses 2003 in Frankfurt/M., das sehr effektiv und kreativ zusammengearbeitet hat. Bis heute engagieren sich alle Teammitglieder gerne, wenn bei BM-Veranstaltungen in Frankfurt/M aktive Unterstützung gebraucht wird, wir sind sozusagen ein Orga-Team auf Abruf geworden.

Was hat dich besonders gefreut/bereichert?
Die Arbeit in einem MediatorInnen-Team finde ich besonders angenehm und gewinnbringend: wo sonst wird so gut zugehört, moderiert und Vollbrachtes wertgeschätzt? Die Herausforderung zu meistern, gemeinsam einen so erfolgreichen und schönen Kongress zu organisieren, war ein großartiges Gefühl und setzt sich aus unzähligen kleinen und großen Puzzle-Teilchen von Erfahrungen fachlicher und menschlicher Art zusammen.

Katharina Freyer, Outplacementberaterin, Mediatorin und Sabine Kamp, Dipl.päd., Mediatorin BM
Foto: Erwin Ruhnau

Was würdest du anderen Ehrenamtlichen mit auf den Weg geben?
Zunächst einmal zum Terminus „Ehrenamt": Der in einer BM-Werkstatt zu diesem Thema gefundene Begriff „freiwilliges Engagement" gefällt mir viel besser, weil er das ausdrückt, was ich damit verbinde, und was ich anderen auch ans Herz legen würde, nämlich, dass man so viel Zeit und Energie einbringen sollte, wie man aus freien Stücken bereit ist und es gegenüber seinem Berufs- und Privatleben verantworten kann. Die Kompetenzen, die man im freiwilligen Engagement erwirbt, fließen im Übrigen ja in alle anderen Lebensbereiche mit ein. Freiwilliges Engagement sollte nicht als Opfer betrachtet werden, sondern als ein Win-Win-Unternehmen.

Gibt es etwas, womit du unzufrieden bist, hast du konstruktive Kritik?
Nein. Mein Wunsch für die Zukunft ist, dass die einzelnen Mediationsverbände ihre Kooperation intensivieren und sich zu wichtigen Themen gemeinsam äußern.

Thea, wir danken dir für das Gespräch und wünschen dir weiterhin viel Erfüllung bei deinen Aktivitäten!

Das Gespräch führten Katharina Freyer und Sabine Kamp

KONTAKT

Dorothea Lochmann, lochmann@solu.de
Katharina Freyer, katharinafreyer@gmx.de
Sabine Kamp, sabine-kamp@arcor.de

Hans-Jürgen Rojahn: Beteiligungsverfahren oder Mediation?

befriedigen konnte, durchaus einige Ergebnisse hervorgebracht hat, die anders wohl kaum erreicht worden wären und insofern als Fortschritt gewertet werden können. Es wird aber auch klar, dass das politische Klima in der Region durch das Verfahren nicht unbedingt besser geworden ist und nach wie vor erbitterte Rechtsstreitigkeiten zu erwarten sind – und dass das Verfahren wohl tatsächlich keine echte Mediation war.

Diese Klarstellung ist, gerade weil Rojahn jede Polemik vermeidet, zu begrüßen. Aus meiner Sicht wäre nur noch hinzuzufügen, dass der ganze Streit um dieses Verfahren an sich nicht verwunderlich war: Denn Mediation leistet dann und nur dann Großes, wenn alle Beteiligten wirklich ernsthaft einen gemeinsamen(!) Konflikt lösen wollen, und gerade an diesem Willen mangelt es im öffentlichen Bereich leider fast regelmäßig. So ist es eigentlich nur folgerichtig, wenn Politiker sich nicht für Mediation entscheiden, sondern für ein anderes Verfahren, auch wenn sie dieses dann – sei es aus Unkenntnis, sei es aus taktischem Kalkül - trotzdem Mediation nennen…

Dr. Dieter Kostka,
Vorstandsmitglied beim Förderverein
Mediation im öffentlichen Bereich (FMöB) e. V.

Hans-Jürgen Rojahn gibt in diesem Aufsatz auf wenigen Seiten einen informativen, prägnanten und ausgewogenen Überblick über einen der umfangreichsten und zugleich umstrittensten systematischen Konfliktbearbeitungsversuche im öffentlichen Bereich in Deutschland. Umstritten war und ist dieses Verfahren deshalb, weil das innerhalb dieses Rahmens konsensual gefundene Ergebnis bereits am Tag nach seiner Veröffentlichung von verschiedenen der Konfliktparteien teilweise wieder in Frage gestellt wurde, und weil nicht nur von Seiten der Ausbaugegner, sondern auch aus Mediations-Fachkreisen die Qualität und Seriosität des Verfahrens massiv kritisiert worden ist. Insbesondere wurde aus Fachkreisen bemängelt, dass diese Art der Konfliktbearbeitung – wie politisch sinnvoll ihre Ergebnisse gewesen sein mögen oder nicht - aus fachlichen Gründen nicht die Bezeichung Mediation verdient habe, aber dennoch in der Öffentlichkeit unter genau dieser Bezeichnung diskutiert, ja geradezu politisch vermarktet wurde, was dem Ruf der Mediations-Methode als solcher eher geschadet habe. Der Titel des Aufsatzes greift diese Streitfrage noch einmal auf.

Hans-Jürgen Rojahn zeichnet dabei sehr sorgfältig die Vorgeschichte des Konflikts, die Initiierung des Konfliktbearbeitungsverfahrens durch die Landesregierung, die Arbeitsweise der Frankfurter „Mediationsgruppe" (soweit das jemandem, der darin nicht selbst Mitglied war, überhaupt möglich ist), sowie ihre Ergebnisse und deren Beurteilungen in Politik und Mediations-Fachwelt nach. Es wird klar, dass das Verfahren, obgleich es trotz enormen Aufwands nicht alle Hoffungen

Der Artikel „Beteiligungsverfahren oder Mediation?" von Hans-Jürgen Rojahn ist erschienen in der österreichischen Fachzeitschrift „Perspektive Mediation – Beiträge zur Konfliktkultur" Jahrgang 2006 Heft 3, S. 129 - 135 und ist außerdem zu finden unter www.inbalance-mediation.de (Veröffentlichungen).

KONTAKT

Dieter Kostka,
kostka@
umweltmediation.info

NEU

Schulpädagogik –
Praktische Anregungen für den Schulalltag

Mediation – durch Konflikte lotsen
von Ortrud Hagedorn
Anliegen dieses Bandes ist es, Pädagogen Wege zu zeigen, wie sie Streitenden helfen und eine tragfähige Regelung für künftige Fälle entwickeln können. Dieses Buch gibt Ihnen praxisnahe Handlungsanleitungen von einer der erfahrensten Seminarleiterinnen im Bereich der Gewaltprävention, der Entwicklerin des Berliner Konfliktlotsenmodells Ortrud Hagedorn.

Handbuch mit Arbeitsmaterialien auf CD-ROM, 176 Seiten
3-12-924440-9 € 19,80 ●

Bestellung und Beratung bei Klett:
Ernst Klett Verlag, Postfach 10 26 45, 70022 Stuttgart
Telefon 07 11 · 66 72-13 33, Telefax 07 11 · 66 72-20 80
www.klett.de

Klett

Günther Braun und Ulla Püttmann: Kinder bauen Brücken zueinander

Günther Braun und Ulla Püttmann: Kinder bauen Brücken zueinander Das Bensberger Mediations-Modell in Kindertagesstätten, Thomas-Morus-Akademie, Bensberg 2005 100 Seiten ISBN 3-89198-106-6 € 8,00

KONTAKT

Ingrid Rauner, i.rauner@t-online.de

Im fünften Kapitel wird thematisiert, wie ErzieherInnen mit Elementen der Mediation durch Streitgeschichten und Rituale grundlegende Erfahrungen vermitteln können, welche Impulse für Rituale bei „Anders streiten" wichtig sind und wie Elemente der Mediation in die Konfliktgespräche einfließen. Bemerkenswert sind dabei diese immer wiederkehrenden Sprachrituale, die für alle Beteiligten an einer Institution gleich sind und einen verlässlichen Rahmen schaffen.

Das sechste Kapitel widmet sich der Elternarbeit mit einem exemplarischen Beispiel für ein Elterntraining.

Im siebten Kapitel wird verdeutlicht, welche Voraussetzungen geschaffen werden müssen, damit auch in Kindertagesstätten Mediation nachhaltig und auf qualitativ hohem Niveau verankert werden kann.

Das achte Kapitel informiert ausführlich über Fortbildungskurse an der Akademie und stellt Berichte aus der Praxis vor.

Der lebendig gestaltete Band zeichnet sich vor allem durch eine klare Sprache aus. Es wird das Wesentliche „auf den Punkt" gebracht, ohne sich in Einzelheiten zu verlieren. ErzieherInnen, aber auch GrundschullehrerInnen erhalten einen Gesamteindruck, wie Mediation in Kindertagesstätten an Kinder vermittelt werden kann, welche Anforderungen an sie selbst, die Eltern und die TrägerInnen gestellt werden müssen, um Mediation im Elementarbereich zu implementieren. Der Wert dieses Bandes liegt vor allem in der anschaulichen und stimmigen Wiedergabe von gesammelten Erfahrungen, die das AutorInnenteam beispielhaft dokumentiert und für Aus- und Fortbildungen für ElementarpädagogInnen aufbereitet hat. Der Band: „Kinder bauen Brücken zueinander" kann bei der Thomas-Morus-Akademie Bensberg, Overather Straße 51-53, 51429 Bergisch-Gladbach, bestellt werden und kostet 8 €.

Ingrid Rauner,
Studienrätin, Mediatorin BM,
Mitglied im Vorstand der FG MEB

„Kommt mit auf unsere Friedensbrücke,
ein Platz ist für dich immer frei,
wenn du nur willst und ich will`s auch,
dann legen wir den Streit schon bei."

Hinter diesen Zeilen, die im Zentrum einer Collage auf dem Einband der 16. Bensberger Studien der Thomas-Morus-Akademie stehen, verbirgt sich ein Bild vom Kind, welches die Fähigkeiten besitzt, selbständig und eigenverantwortlich in Konflikten handeln zu können. Erwachsene trauen jungen Kindern kompetente Lösungen von Konflikten im Allgemeinen nicht zu. Wir kennen die üblichen Maßregelungen: „Vertragt euch doch" – „Nicht schlagen" – „Immer einer nach dem anderen" usw. Dies kann man auch in vielen Kindertagesstätten beobachten. ErzieherInnen greifen häufig ein, um das Geschehen für die Kinder so zu regeln, wie es den Normen der Erwachsenenwelt entspricht. Aber wie oft sind diese Regelungsversuche wirklich erfolgreich?

In dem vorliegenden Band geben die AutorInnen Braun/Püttmann den folgerichtigen Hinweis: „Wenn Konfliktparteien nach einer Konfliktregelung, die eilig getroffen worden ist, gefragt werden, ob sie sich als SiegerInnen oder VerliererInnen fühlen, kommt fast regelmäßig VerliererIn vor. Oft ist das der Anfang von weiteren Konflikten, denn VerliererInnen wollen „heimzahlen"

Der Band „Kinder bauen Brücken zueinander" umfasst 100 Seiten im DIN A 4 Format. Er besteht aus acht Kapiteln, davon fünfzig Seiten Kopiermaterial u. a. Lieder, Streitgeschichten, Märchen, Spielanleitungen, Erfahrungsberichte usw. Es werden zunächst die Grundlagen der Mediation für eine Didaktik im Elementarbereich beschrieben. Dabei geht es um Probleme nach Gewaltausübung z. B. mit Schuld umgehen und den anderen respektieren, aber auch dem Gegner trauen.

Im dritten Kapitel wird das Bensberger Mediationsmodell erläutert. Seit 2001 arbeiten TrainerInnen der Akademie im Elementarbereich. Erfahrungen in Kindertagesstätten und in Fortbildungen von ErzieherInnen wurden im Bensberger Mediationsmodell zusammengefasst. Es handelt sich dabei um ein vernetztes Konzept, das auf Nachhaltigkeit und Qualitätssicherung setzt.

Das vierte Kapitel widmet sich der „Herzensbildung". Es wird die emotionale und soziale Bildung sowie das „Stark-machen" der Kinder für das „Andere Streiten" angesprochen.

John A. McConell: Achtsame Mediation

Das Buch ist weniger wissenschaftlich als vielmehr werbend für ein verantwortliches Handeln, das Veränderungen von leidvollen Situationen als eine Aufforderung zum „Sich- einschalten" begreift. Es klärt auf über die vier edlen Wahrheiten und den achtgliedrigen Pfad der Friedensstiftung im Zuge der buddhistischen Lehre. Es zeigt an einem praktischen Beispiel eines Nachbarschaftskonfliktes (Teil 2, S. 90ff) auf, wie das Wissen über den Zyklus allen Lebens und Erlebens (der paticca-samuppada-Zyklus, S.31ff) in der Bearbeitung von Konflikten heilsam zum Wohle der vom Konflikt Betroffenen genutzt und gestaltet werden kann. Es lädt dazu ein, Mediation alltäglich zu leben.

Das Buch „Achtsame Mediation", was vom Internationalen Versöhnungsbund herausgegeben wird, findet seit dem Jahre seines Erscheinens 2002 nicht nur in Berliner Schulen im buddhistischen Religionsunterricht Anwendung. Es dient auch Trainer und Trainerinnen als Grundlage für die Konfliktlotsenausbildung, die als Teil einer Persönlichkeitsentwicklung von Schülerinnen und Schülern der fünften und sechsten Klasse betrachtet wird. Es lohnt sich dieses Buch einmal wieder aus dem Regal im Lesezimmer zu holen oder aus der Nische von Gruppen herauszunehmen, die sich einer spirituellen Lebensführung nach Buddhas Lehren angeschlossen haben. Es bietet auch für Atheisten oder Andersgläubige unter dem Blickwinkel von Mediation in kulturellen Zusammenhängen eine leicht lesbare Einführung in das Handwerk von Mediatoren und Mediatorinnen (Teil 3-6, S. 145ff) und fordert dazu auf, sein eigenes Wirken in einem das Leben bejahenden Zusammenhang zu betrachten. Es regt an, die eigene Haltung und Wirkungsweise als Mediator oder Mediatorin zu überdenken. Es stellt klar, dass Mediation Veränderungen und Bewegung schafft. Mediation wird also nicht nur als Verfahren dargestellt, sondern als ein stetig fortschreitender bewusst zu machender Lernprozess, der den ganzen Menschen erfordert und seine Lebens- bzw. Verhaltensweise hinterfragt. Die Lesenden sollten sich von John A. McConell überzeugen lassen. Achtsame Mediation verändert die ganze Lebenswelt im Hier und Jetzt und wirkt auf zukünftige Entwicklungen in aller Menschen Länder.

Christine Kabst,
Personal- und Organisationsentwicklung,
Wirtschaftsmediation

Dass Mediation durchaus etwas mit Meditation gemein haben kann, zeigt John A. McConnells Lehrbuch über „Mindfull Mediation" als einem Buddhistischen Weg zur inneren Einkehr von Mediatoren und Mediatorinnen im Zuge der Konfliktbearbeitung. Es geht um die Verhinderung und Heilung von Leiden in der Welt und die Entwicklung von Wissen als einem neuen Bewusstsein gegenüber den Dingen und der Person.

Zentraler Begriff ist dabei der Dhamma, der im Sinne eines Entwicklungspfades sowohl Heil und Erlösung als auch Weltordnung, Verhaltensnormen und ethische Regeln umfasst. Kern dieser Weltordnung ist die persönliche Erfahrung und Erkenntnis des Menschen. Jene konstruiert die Wirklichkeit, gegebene Sachverhalte, aber auch Geistesinhalte, die durch Reflexion dieser Dinge in unserem Geist entstehen. Mediation wird in der Anwendung der buddhistischen Sichtweise als Lernprozess beschrieben, den Konfliktbeteiligte und Vermittelnde im Konflikt gemeinsam gestalten.

Meditation kann dabei eine wichtige Übung sein, um Abstand zu bekommen oder den Leidensdruck im Leben abzubauen, um Raum zu schaffen für eine neue Perspektive auf die als leidvoll empfundene Situation und zwar für alle Seiten: Konfliktbetroffene, Vermittelnde im Konflikt und Konfliktbeteiligte.

Der Autor berührt die Lesenden mit seinen Gedanken und Erfahrungen aus der aktiven und authentischen Friedensarbeit. Basis für das Handeln von Mediatoren und Mediatorinnen wird hierbei als eine innere Haltung beschrieben, die aufmerksam ist für das Hier und Jetzt als die Wurzel und der Ursprung für das Verständnis von Konflikten und ihre Konfliktgeschichte. Der Autor überträgt die ethisch-moralische Geisteshaltung des Buddhismus auf das Verfahren der Mediation und die Mediierenden. Das Lehrbuch beschreibt, wie das Handeln der Vermittelnden im Konflikt und der Konfliktbeteiligten durch eigene Gefühle und Bedürfnisse bestimmt werden (Teil 1). Es zeigt auf, dass das aktuelle Erleben, viele Wahrheiten umfasst; diese gilt es zu erkennen und im Ringen um eine Verständigung Frieden miteinander zu ermöglichen. Ziel einer achtsamen Mediation ist es somit, die Achtung vor sich selbst und dem Gegenüber zu bewahren und vor dem Hintergrund der Lehre Buddhas vom Dhamma in ein tieferes Verständnis für die Konfliktentwicklung und –bearbeitung zu verwandeln.

John Mc Connell:
Achtsame Mediation,
Buddhistische Wege der Konfliktbearbeitung.
Internationaler Versöhnungsbund,
Minden 2002
280 Seiten
ISBN 3-9804408-5-0
€ 17,00

KONTAKT

Christine Kabst,
ck@kabst-online.de

W. M. Deutschmann: Mediation – Existenzgründung, Marketing, Kundengewinnung

Wibke Milena Deutschmann: Mediation: Existenzgründung, Marketing, Kundengewinnung
Walhalla, Regensburg, Berlin 2006
145 Seiten
ISBN 978-3-8029-3408-7
€ 22,00

KONTAKT

Jutta Höch-Corona, info@mediation-und-mehr.de

und Reflexion geschehen kann. Gleichzeitig wird auf die Wichtigkeit von Gesprächen mit Beraterinnen, Freunden, Kolleginnen und möglichen Kunden verwiesen. Themen wie grundlegende Unternehmer- und Mediatoreneigenschaften, Nutzen für die Kunden, Bestimmung der Zielgruppe, Marketing für Mediation, umfassende rechtliche Hinweise, Öffentlichkeitsarbeit werden genauso angesprochen wie die finanziellen Überlegungen bei der Existenzgründung. Es gibt Formschreiben für die Kooperation mit Anwälten, ein gut recherchiertes Adressenverzeichnis für Existenzgründung und Mediation, Checklisten für jeden Bereich, wie z. B. auch für ein erfolgreiches Empfehlungsmanagement – da gibt es mehrere Stellen, wo wir „alten Hasen" uns noch etwas abschauen können. Frau Deutschmann empfiehlt z. B. das Nachfragen bei den Kunden nach einiger Zeit, das meines Wissens bis jetzt kaum üblich ist. Die von ihr zitierte Tatsache, dass ein unzufriedener Kunde 11 Personen von seiner Unzufriedenheit erzählt, ein zufriedener Kunde nur etwa 3 Personen, sollte uns hier über unser Vorgehen nachdenken lassen.

In einem so wohlstrukturierten und durchdachten Buch fehlt natürlich auch nicht das Stichwortverzeichnis. Wohltuend ist ihr wiederholtes Hinweisen auf Kooperationsmöglichkeiten von Mediatoren untereinander und mit Anwältinnen. Die Haltung des Mediationsgedankens zieht sich neben der strukturellen Kompetenz durch das ganze Buch.

Dieses ist ein Buch für alle, die sich mit Mediation auf den Markt begeben möchten. Ich wünsche ihm zugunsten einer immer größeren Verbreitung der Mediation eine recht große Leserschaft! Eine kleine Empfehlung zum Schluss: Sehen Sie sich die Website von Frau Deutschmann an, sie verwirklicht hier das, was sie in ihrem Buch beschreibt, auf eindrückliche Weise.

Jutta Höch-Corona,
Mediatorin und Ausbilderin BM

Existenzgründung als Mediatorin?? Marketing für Mediation? Ich gestehe, dass ich als langjährige Ausbilderin für Mediation etwas mit Vorbehalt an das Lesen dieses Buchs gegangen bin – immerhin erlebe ich seit Jahren, wie wenige meiner ehemaliegen Teilnehmerinnen und Teilnehmer von der Arbeit als Mediatoren leben. Einige wenige haben sich erfolgreich auf den Weg gemacht und Mediation in ihren Berufsalltag integriert, viele tragen den Mediationsgedanken durch ihre eigene veränderte Haltung in ihre Familien und Arbeitsstellen und freuen sich an den Erfolgen, die sie beruflich und privat mit mediativen Techniken haben. Ein systematisches Vorgehen zu einer Berufstätigkeit mit Mediation ist immer noch die Ausnahme.

Diese Lücke hat jetzt Wibke Milena Deutschmann geschlossen, und mit Bravour.Sie hat ein Arbeitsbuch für ExistenzgründerInnen geschrieben und einen Schatz an guten Formulierungen und Argumentationshilfen für MediatorInnen zusammengetragen. Was wir AusbilderInnen im letzten Teil unserer Jahresausbildungen – oft in viel zu wenig Zeit – nur andeuten konnten, steht jetzt in professioneller Aufmachung für alle Interessenten zur Verfügung. Und bei einer so systematischen und wohlfundierten Herangehensweise erscheint die Arbeit als Mediator in neuem Licht! Endlich wird damit aufgeräumt, dass Mediation eine Tätigkeit sei, von der man ja nicht annehmen kann, dass man sich damit ernähren könne – und mit erfrischender Fachkompetenz ein Weg aufgezeigt, wie das Ziel der Arbeit als Mediatorin erreicht werden kann. Vergleiche mit der Leistungserbringungung in anderen Bereichen helfen, die spezifischer Situation der „Leistung Mediation" deutlich zu machen.

So wird gut sichtbar, wie wichtig das Bewusstsein dessen ist, dass wir mit der Mediation immer noch einen neuen Bereich erschließen – und hierzu gibt es eine Fülle von Informationen, Formulierungshilfen und praktikablem Handwerkszeug. Fragenkataloge führen durch sämtliche relevanten Bereiche, so dass eine umfassende Selbstklärung

Wegbeschreibung

Hier die „Wegbeschreibung" zu einem Aufsatz von Gesine Otto, „Kinder stark machen – Vom Umgang mit Konflikten". Diesen Aufsatz hat Gesine für das rheinland-pfälzische Ministerium im Rahmen des Landesmodellprojektes „Suchtvorbeugung in Kindertagesstätten" geschrieben. Es geht um einen konstruktiven Umgang mit Konflikten in Kindertagesstätten.

Der Aufsatz steht als download zur Verfügung unter: **www.masfg.rlp.de**

› linke Spalte: Stichwort „Publikationen"
› bei „Titel-Stichwort" „Drogenkonferenz" eingeben:
› Dokumentation der Drogenkonferenz 2005
› der Aufsatz steht auf den Seiten 40 bis 59

Dr. Adriane Gullo: Mediation unter der Herrschaft des Rechts?

Für nicht anwaltliche Mediatoren von großem Interesse könnte das Kapitel über Mediation und Verfahrensrecht sein, in dem Themen wie die Sicherung der Vertraulichkeit und des Mediationsergebnisses sowie das Zusammenspiel zwischen Mediation und Gerichtsverfahren klar und verständlich dargestellt werden.

Das Buch endet mit einer Darstellung der Europäischen Gesetzgebung zu Mediation. Darin wird die Frage der Kompetenz der Europäischen Union zur Gesetzgebung in diesem Bereich zwar thematisiert und auf S. 243 auch in Bezug auf den nationalen nicht grenzüberschreitenden Bereich abgelehnt. Dies gerät dem Leser bei der Lektüre der Darstellung der Richtlinieninhalte aber leicht wieder in Vergessenheit, da sie nicht wieder Erwähnung findet.

Der mit dem Fragezeichen versehene Titel drückt nicht die Unsicherheit der Autorin aus, sondern stellt dar, unter welchem Blickwinkel das Verhältnis von Mediation und Recht hier untersucht werden sollte. Hierbei ist kritisch anzumerken, dass das Buch eher lehrbuchhaft wirkt und die aktuellen Gesetzeslagen ausführlich beschreibt. Eigene Gedanken werden dagegen nur kurz angerissen, Alternativen nicht durchdacht Auch darf nicht ein philosophischer Ansatz erwartet werden. Vielmehr beschränkt sich das Buch auf eine konkrete Erläuterung von Normen und deren Regelungsinhalt. Die Autorin geht zusammenfassend davon aus, dass die Mediation in vielerlei Beziehung von dem Recht dominiert werde. Sie geht sogar so weit zu sagen, dass für die nichtanwaltlichen Mediatoren die Vornahme der Mediation in der überwiegenden Anzahl der Fälle eine unerlaubte Rechtsberatung sei. Auch das in der Entstehung befindliche Rechtsdienstleistungsgesetz interpretiert sie auf die Weise, dass in einem Großteil der Fälle Mediationen nur unter Mitwirkung von Anwälten erfolgen dürfen.

Florian Gommel,
Leiter der AG Mediation und Recht,
Mediator und Rechtsanwalt

Diese Doktorarbeit bietet eine umfassende, sehr klar und anschaulich strukturierte Darstellung der rechtlichen Bezüge der Mediation. Leider ist bei dem Druck des Buches in dem Rhombos – Verlag übersehen worden, dass die Seiten 163 und 164 fehlen.

Ihre Auffassung von Mediation und Recht stellt die Autorin bereits zu Beginn ihres 290 Seiten starken Werkes dar. Ihrer Ansicht nach ist die Rechtsbesorgung ein grundlegender Bestandteil der mediativen Tätigkeit, denn das Ergebnis der Mediation müsse juristisch unangreifbar sein und beständig fixiert werden. (S. 43) Ihrer Ansicht nach ist die Beziehungsarbeit ein elementarer Bestandteil der Mediation, der jedoch keineswegs die juristische Steuerung dahingehend überdecke, dass bei dieser nur von einer untergeordneten Hilfstätigkeit auszugehen sei. (ebd.)

Die Autorin geht auf die bestehenden Probleme der Mediation mit dem Rechtsberatungsgesetz ein und bespricht die zuletzt hierzu ergangenen Urteile. Darüber hinaus geht sie auf das in der Entstehung sich befindende und zur Ablösung des Rechtsberatungsgesetzes dienende Rechtsdienstleistungsgesetz ausführlich ein. Stand der Arbeit ist April 2005, so dass der aktuelle Regierungsentwurf vom August 2006 nicht eingearbeitet werden konnte. Die Autorin weist jedoch richtiger Weise auf Art. 5 des Entwurfes zum Rechtsdienstleistungsgesetz hin, da in diesem Artikel (Augustentwurf Art. 6) nun das Zeugnisverweigerungsrecht auch auf die „Angehörigen vereinbarer Berufe" erstreckt wird. An dieser Stelle hätte jedoch deutlicher dargestellt werden können, dass dieses nur insoweit gilt als der nichtanwaltliche Mediator an der Mediation des anwaltlichen Mediators teilnimmt.

Weiterhin findet eine ausführliche Reflektion der Mediation mit strafrechtlichen Belangen statt, die in diesem Umfang ihres gleichen sucht.

Ausführlich wird außerdem das anwaltliche Berufsrecht in Bezug auf die Mediation dargestellt, was wohl lediglich für Anwälte oder Mediatoren die mit Anwälten kooperieren von Interesse sein dürfte.

Adriane Gullo:
Mediation unter der Herrschaft des Rechts?
Rhombos Verlag, Berlin 2006
308 Seiten
ISBN 3-938807-11-3
€ 28,00

KONTAKT

Florian Gommel,
Gommel@buero-fuer-konfliktloesung.de

Dale N. LeFevre und Todd Strong: New games – Fallschirmspiele

Dale N. LeFevre und Todd Strong: New Games. Fallschirmspiele
Verlag an der Ruhr, 2006
184 Seiten
ISBN 3-8346-0216-7
€ 16,50

dauert. So kann man Sessions aus mehreren Spielen zusammen stellen oder auch nur ein, zwei Energizer für eine Schulklasse oder Seminargruppe auswählen. Die Einleitung zeigt die vielen Vorteile von Fallschirmspielen auf, erklärt auch für Anfänger gründlich genug, wie's geht und gibt Tipps zur Beschaffung und Pflege des Materials.

Für die Bearbeitung und Gestaltung des Buches möchte ich dem Verlag meine Anerkennung aussprechen: übersichtlich und ansprechend, großzügig und anschaulich, und dennoch im handlichen A-5-Format. Besonders gelungen finde ich, dass die Spiele in insgesamt vier Listen nach einem jeweils anderen Kriterium (Aktivitätslevel; Phase innerhalb einer Spielsession; Kompetenzen; Spielnamen alphabetisch) zusammengetragen sind – so wird man mehr Zeit mit Finden als mit Suchen verbringen können!

Ariane Brena, Diplompädagogin, Mediatorin und Ausbilderin Mediation BM, brena@brena.de

Spielen im Kreis, ohne Verlierer, mit weniger oder mit viel Bewegung – wer tut das nicht gern? Wenn dies auch noch fast ohne Vorbereitungen, mit Menschen jeden Alters und jeden Könnensgrades, auch gemischt in derselben Gruppe, gehen soll – dann sind New Games angesagt.

Nun sind auch die Fallschirmspiele in einer überarbeiteten und erweiterten Neufassung erschienen. Dale N. Le Fevre und Todd Strong stellen ihre über Jahrzehnte erprobten Spielideen dar, bei denen das kreisrunde Tuch des Fallschirms, von den SpielerInnen am Rand gefasst, als Schwungtuch, Zelt, Pilz, Schaukelstuhl, Riesenwelle… fungiert. Während es für die SpielerInnen und die stets mit spielende Spielleitung darum geht, einfach Spaß zu haben, werden neben Geschick und Motorik, Vertrauen und Selbstkontrolle vor allem Kooperation und Kommunikation wie von selbst mit geübt.

Inklusive Varianten kommen 100 Spiele zusammen, von denen keines länger als 5 Minuten

Eva Bamberg / Jana Schmidt / Kathrin Hänel (Hrsg.)

Beratung, Counseling, Consulting

(Reihe: »Innovatives Management«, Band 15)
2006, 383 Seiten, geb., € 39,95 / sFr. 64,—
ISBN-10: 3-8017-1927-8 • ISBN-13: 978-3-8017-1927-2

Ausgangspunkt des Buches ist eine Erörterung der Anforderungen, die sich an Beratung und an die Berater stellen. In einem weiteren Schritt wird aufgezeigt, wie die Beratungstätigkeit erlernt werden kann. Es erfolgt eine Darstellung von Lernwegen und Lernbiografien von Beratern. In mehreren Kapiteln werden Methoden und Konzepte zur Unterstützung von Lernprozessen bei der Beratungstätigkeit vorgestellt.

Reinhard Fuhr / Martina Gremmler-Fuhr

Kommunikationsentwicklung und Konfliktklärung

Ein Integraler Gestalt-Ansatz

2004, 237 Seiten, € 26,95 / sFr. 46,90
ISBN 3-8017-1853-0 • ISBN-13: 978-3-8017-1853-4

Wie können wir lernen, mit Konflikten konstruktiv und kreativ umzugehen? Wie können wir unsere Kommunikationskultur weiterentwickeln? Das Buch zeigt Möglichkeiten auf, wie alltägliche Kleinkriege in konstruktive Kontaktprozesse umgewandelt werden können und liefert praxisorientierte Anleitungen für Kommunikationshelfer wie Trainer, Pädagogen, Erwachsenenbildner, Therapeuten, Berater und Supervisoren.

HOGREFE

Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG
Rohnsweg 25 · 37085 Göttingen · Tel: (0551) 49609-0 · Fax: -88
E-Mail: verlag@hogrefe.de · Internet: www.hogrefe.de

die Wahl, welche Rolle sie in welcher Situation einnehmen wollen. In den Rollenspielen, die immer mit separaten Treffen mit den jeweiligen Konfliktparteien gespielt werden, wird sehr viel gelacht und wir können von den Myanmaren lernen, dass Mediation manchmal sogar in schwierigen Situationen mit Humor betrieben werden kann.

Wir sind dankbar, dass wir die Möglichkeit haben, den Aufbau ziviler Strukturen in Myanmar mitzugestalten. Wenn wir auch befürchten, dass der Demokratisierungsprozess noch viel Geduld erfordert (die Roadmap besteht seit drei Jahren, wird laufend im Radio verlesen und täglich in allen Tageszeitungen auf Seite 1 abgedruckt, aber nicht sichtbar umgesetzt), so sehen wir einen Fortschritt in der Entwicklung von Kapazitäten, die helfen, die auftretenden Konflikte gewaltarm zu bearbeiten. Der nächste geplante Schritt unseres Projektes ist die Errichtung von Friedenszentren, die an verschiedenen Orten des Landes eingerichtet werden sollen, um dort einen geschützten Treffpunkt und einen Platz zum Lernen und Austauschen zu bieten.

Cornelia Timm und Kurt Südmersen

legen. Glücklicherweise sind die einheimischen Trainer eine große Unterstützung, da sie unsere TeilnehmerInnen nun vorab in Konflikttheorie unterrichten und damit eine gute Basis für unsere Arbeit aufbauen. Gerade vor dem Hintergrund einer autoritären Struktur ist es für die Teilnehmenden eine große Herausforderung, die Haltung der MediatorInnen zu erlernen und es erfüllt uns mit Freude, wenn wir in den Fortgeschrittenenkursen sehen und berichtet bekommen, wie sie diese Haltung einnehmen und genießen, ja wie verblüfft ihre Umwelt darauf reagiert, da diese zunächst ungewohnte Haltung zunehmend als unterstützend und wohltuend empfunden wird. Gerade für die älteren TeilnehmerInnen ist das besonders schwierig, da von ihnen gesellschaftlich erwartet wird, dass sie sich als weise RatgeberInnen verhalten. In der myanmarischen Gesellschaft genießen die Älteren hohen Respekt und werden vor Entscheidungen von den Jüngeren um Rat befragt - der allerdings immer weniger wirklich befolgt wird.

Natürlich verstehen wir es nicht als unsere Aufgabe, hier kulturverändernd einzugreifen, sondern stellen die westliche Art der Mediation vor und trainieren sie, lassen aber den Teilnehmenden immer

KONTAKT

Cornelia Timm
und Kurt Südmersen,
info@orca-institut.de

- **มือไม่พาย เอาตีนราน้ำ**

  Mit der Hand nicht rudern und dazu noch den Fuß im Wasser schleifen lassen.

  (Selbst schon nicht anpacken und außerdem noch andere behindern.)

- **เกลียดตัวกินไข่**

  Das Tier hassen, aber seine Eier essen.

  (Die Person hassen, aber sich Vorteile von ihr verschaffen wollen.)

- **ทำนาบนหลังคน**

  Auf dem Rücken eines Menschen ein Feld bestellen

  (Eigene Vorteile auf Kosten eines anderen Menschen suchen, indem man sie / ihn unterdrückt und ausbeutet.)

Mediationsausbildung in Myanmar

Cornelia Timm, Mediatorin BM und Trainerin für Gewaltfreie Kommunikation CNVC und Kurt Südmersen, Mediator und Ausbilder BM

Seit drei Jahren arbeiten zwei Mitglieder des Verbands mehrmals im Jahr in dem südostasiatischen Land Myanmar und unterrichten dort MultiplikatorInnen und Anwender in Mediation. Ein Erfahrungsbericht:

„Was braucht man, um eine Verhandlung zwischen Angehörigen der Militärregierung und bewaffneten Widerstandsgruppen zu ermöglichen?" Diese und ähnliche Fragen bewegen die TeilnehmerInnen unserer Mediationsausbildungen in Myanmar. Myanmar, einigen LeserInnen vielleicht besser unter dem alten Namen Birma bekannt, ist ein Land mit weitreichenden Problemen in seiner politischen und ökonomischen Entwicklung, da es bereits wenige Jahre nach seiner Unabhängigkeit von der Kolonialmacht England von einer Militärregierung übernommen wurde, die bis heute keine demokratischen Strukturen im Land zulässt. Für die dort lebenden Menschen bedeutet das Stillstand und Stillhalten, da es kaum Bildungs- und Informations möglichkeiten gibt und Entwicklung somit nur sehr langsam, manchmal sogar rückschrittig verläuft.

Wir wussten nur sehr wenig über dieses Land, als wir vor einigen Jahren von einem Bekannten, der sich vor Ort beim Aufbau einer einheimischen NGO engagierte, gefragt wurden, ob wir dort Mediation und Konfliktmanagement lehren könnten. Die Idee begeisterte uns und wir haben mit großem Enthusiasmus Informationen gesammelt – was nicht einfach war, denn Myanmar steht nicht im Interesse der Weltöffentlichkeit. Doch nach längerer Planungs- und Vorbereitungszeit war es uns möglich, ein Projekt zu installieren, das bisher vom Institut für Auslandsbeziehungen finanziert wird. Das Projekt umfasst neben der Mediation noch die Behandlung von Psychotraumata und die Lehre der buddhistischen Philosophie als Ressource für Konfliktmanagement, beides durchgeführt von europäischen Fachleuten.

Auch wenn in der Kultur der Myanmaren Konflikte eher verdrängt und verschwiegen werden, bieten sich vielfältige Möglichkeiten für Mediation, denn das Land besteht aus dem Kernland der Birmanen, das in neun verschiedene so genannte Divisions – vergleichbar mit unseren Bundesländern – unterteilt ist und weiteren neun verschiedenen so genannten States, in denen jeweils eigene ethnische Gruppen und Untergruppen mit unterschiedlichen Religionen leben. Diese Struktur birgt ein großes Konfliktpotenzial, da die Militärregierung, die der größten Ethnie, den Birmanen (70% der Bevölkerung) angehört, die anderen ethnischen Gruppen nicht als gleichwertig anerkennt, was sich auch auf die Akzeptanz durch die birmanische Bevölkerung auswirkt. Über 130 lebendige Sprachen erschweren darüber hinaus die Kommunikation. Diese Struktur bewirkt außerdem, dass die ethnischen Gruppen die in ihren Gebieten vorhanden Ressourcen wie Gold, Jade, Rubine und Tropenhölzer nicht zu ihrer eigenen Entwicklung nutzen können, sondern zu Zwangsumsiedlungen und Zwangsarbeit verpflichtet werden. Diese Menschen, die unterschiedlichen vorwiegend christlichen Religionen angehören, zu stärken und die Vorurteile zwischen ihnen und den Birmanen abzubauen, deren Wurzel noch in der Politik der Kolonialisierung liegt, ist das erklärte Ziel der NGO, mit der wir in diesem Projekt kooperieren. Diese NGO, die als einzige im Land Friedensarbeit machen darf, steht unter permanenter Beobachtung und wir sind ständig in Sorge um ihre Arbeitsfähigkeit, doch ist es vermutlich dem Verhandlungsgeschick ihres Leiters zu verdanken, dass wir und einige weitere einheimische Trainer, die wir inzwischen ausbilden konnten, unsere Arbeit fast ungehindert durchführen können.

Die TeilnehmerInnen unserer Mediationsausbildungen kommen aus dem ganzen Land und arbeiten vorwiegend in Führungsverantwortung, sei es als LeiterIn von Einrichtungen oder Organisationen, in Schulen, in der Gemeinde oder als MediatorInnen zwischen bewaffneten Gruppen und der Regierungsarmee, häufig die Aufgabe der Dorfältesten. Sie werden oft als Konfliktschlichter angefragt und sehen sich dann in der Misere, zwischen Gut und Böse, zwischen Recht und Unrecht unterscheiden zu müssen, was selten zu einer dauerhaften Einigung führen kann. Auch das Konfliktpotential in den Familien und dörflichen Gemeinschaften ist verhältnismäßig hoch, da Frustrationen für gewöhnlich lange ausgehalten werden und sich dann explosionsartig entladen, so dass oft auch Gewalt im Spiel ist. Insofern ist die Motivation, Mediation zu erlernen ausgesprochen hoch. Allerdings ist es in einer Kultur, in der es ein eigenes Wort für eine Haltung gibt, die vorschreibt, dem anderen in keiner Weise innerlich zu nahe zu treten, nicht leicht zu vermitteln, dass gerade das Zulassen und Ausdrücken von Wut und Schmerz für die Mediation unabdingbar ist. Bezeichnenderweise gibt es keine myanmarische Übersetzung für den Begriff „Egoismus" – ein Merkmal einer Kollektivismus-Kultur.

Die Erfahrung, dass es den Teilnehmenden eher schwer fällt, Gefühle und Bedürfnisse zu äußern, hat unser Curriculum stark beeinflusst, so dass wir den Fokus inzwischen auf Gewaltfreie Kommunikation

Mediation als „modernes Verfahren" hat viele Ähnlichkeiten mit den traditionellen Formen. Dort war und ist es akzeptiert, dass für Probleme und Konflikte eine dritte unabhängige Autorität angerufen wird. Das kann der Clan-/Familienführer sein, ein religiöser Führer, das sind in einigen Kulturen ältere Personen, in anderen Frauen. Diese ausgewählten Personen führen dann das Schlichtungsgespräch an einem neutralen Ort, meist im Schatten eines großen Baumes. Sie hören sich die jeweiligen Parteien an. In den meisten Verfahren gibt dann der Gesprächsführer eine Lösung oder er berät die Parteien. Dieser Spruch wird von allen Konfliktparteien anerkannt und respektiert. Die Ähnlichkeit von traditioneller Form und Mediation ist nah. Ein entscheidender Unterschied liegt in der Lösungsfindung. Für die Menschen ist also Mediation nichts Neues, sondern als Verfahren der Konfliktbearbeitung bekannt und vertraut.

Mediation ist so die passende Antwort auf die neuen Konflikte, vor der die Menschen in Äthiopien stehen, vor denen die Gemeinschaft in Äthiopien steht und vor denen der Staat Äthiopien als Nation am Horn von Afrika steht.

Mediation stärkt die Anerkennung des Anderen und das ist wichtig für die bestehende und zu erhaltene Vielfalt Äthiopiens und damit für die Einheit Äthiopiens als Nation.

Roland Schüler

Die Einführung von Mediation und die Arbeit der CC können nicht stattfinden ohne die breite Einbeziehung der Gemeinschaft. So gehört es zur wichtigen Aufgabe der TrainerInnen, alle wesentliche AkteurInnen über Mediation zu informieren, sie einzubeziehen, von ihnen für das Verfahren Mediation Anerkennung zu erhalten und sie bei Interesse auch fortzubilden. Dazu gehören die lokalen und regionalen RegierungsvertreterInnen, die traditionellen Führer, die religiösen Führer, die Älteren aber auch die zivil-gesellschaftlichen Organisationen, die Nicht-Regierungsorganisationen und die staatliche Verwaltung, Polizei und Justiz.

Warum werden die traditionellen Konfliktbearbeitungsmethoden nicht eingesetzt?

Die Vielfalt Äthiopiens hat auch eine Vielfalt von traditionellen Formen der Konfliktbearbeitung hervorgebracht. Beispielhaft ist das Gada bei den Oromos, das Yajoka bei den Gurage oder das Madaa bei den Afar. Doch diese Traditionen gelten meist nur für die Familie, den Clan, den Stamm, die Ethnie, die Nationalität, selten für Konflikte und Streit zwischen den Gruppen. Dafür gibt es kein entsprechendes Verfahren, keine Regelung. Durch die Vielfalt der Entwicklungsprozesse in Äthiopien und das Einwirken von außen, den Waffenschmuggel und den Drogenhandel sowie die Fremdbestimmung und Neuorientierung der Jugend ist die notwendige Akzeptanz für traditionelle Bearbeitungsformen nicht mehr gegeben. Das neue Gemeinsame kann die Mediation sein.

KONTAKT

Roland Schüler,
mediation@rolandschueler.de

۲- مه کوه په چا، چه وه به شی په تا.

Tue anderen nichts an, um selbst mal nicht davon betroffen zu sein!
(Was du nicht willst, das man dir tut, das füg auch keinem Anderen zu!)

۳- کوږ بار تر منزله نه رسیږی .

Eine schiefe Ladung schafft es nicht zum Ziel.

In dem Projekt vor Ort gibt es zwei Trainer und Langzeitbetreuer. Sie werden die ausgebildeten TrainerInnnen auf ihrem Weg für zwei Jahre unterstützen und bei der Erfüllung der Aufgaben assistieren.

Die ausgebildeten ÄthiopierInnen sollen in ihrem Alltag, in ihrem Beruf und in ihrem Umfeld vier Aufgaben erfüllen.

1. weitere TrainerInnen für Mediation ausbilden
2. passende Trainingsmaterialien entwickeln
3. Mediation als Konfliktbearbeitungsform stärken
4. und natürlich auch Mediationen durchführen

Sie gelten nach Abschluss des Trainings und der ersten praktischen Erfahrungen mit den BetreuerInnen als senior local trainers. Vor Ort, in ihrer Region arbeiten sie nun mit den wichtigen und interessierten Personen zusammen und vermitteln die Kenntnisse von Mediation. Gleichzeitig stehen sie für Mediationen zur Verfügung.

Das Konfliktbearbeitungszentrum

In einem nächsten Schritt bilden die senior local trainers mit ihren junior trainers einen Grundstock für ein lokales/regionales Konfliktbearbeitungszentrum (CC) nach dem Vorbild der Nachbarschafts mediationszentren. Die Trainingsmaterialien sollen dort lokal angepasst und fortgeschrieben werden. Die vielfältigen Konflikte sollen bearbeitet werden:

› Zum Beispiel Nachbarschafts- und Familienkonflikte. Die Moderne bringt einige Veränderungen für Familien mit sich. Mädchen erhalten heute eine schulische Bildung, die zur Stärkung ihrer Individualität beiträgt. Das kann bei der weit verbreiteten Praxis der Eheanbahnungen zu Problemen führen.

› Zum Beispiel die Konflikte der Pastoralisten und der Bauern um den von beiden Seiten beanspruchten Boden, einschließlich Wasser und Holz. Die Bauern und Viehzüchter wollen die Ressourcen intensiver nutzen, weil ihre Produkte auf den Märkten nachgefragt werden.

› Zum Beispiel die regionalen Grenzkonflikte, die aufgrund der neuen Einteilung der Regionen mit der überlieferten Tradition und Kultur im Widerspruch und Spannung sind.

› Zum Beispiel alle Konflikte, die ethnischen, religiösen, politischen Hintergrund haben. Allmählich findet in den Städten eine moderne Entwicklung statt, die Stadtplanung notwendig macht. So werden Flächen für Büros, Hotels, Verwaltung interessant, die heute mit einfachen Wohnhütten besetzt sind. Wer hat welche Ansprüche und Rechte in einem Land, wo es bisher kein Eigentum am Boden gab?

Im Sommer 2006 wirkt sich die innenpolitische Situation in Somalia als bedrohlich für Äthiopien aus. Die Stärkung des extremen Islams auf der anderen Seite der Grenze und die Ablösung einer von Äthiopien bisher tolerierten Regierung lässt Äthiopien befürchten, dass diese Entwicklung sich auf die somalischen Völker innerhalb der äthiopischen Landesgrenzen auswirken könnte. Somalis leben in Somalia, Äthiopien und in Kenia. Zudem befürchtet Äthiopien die Ausbreitung des Islams. So ist das äthiopische Militär in Somalia aktiv.

Diese Konflikteskalation mit der Verschiebung der Konfliktebenen aus Gefühl und machtpolitischer Einschätzung verbreitern und vertiefen einen Konflikt sehr schnell. Die Vielfalt der Kulturen macht aus einem kleinen Konflikt gleich einen mehrdimensionalen Kulturkonflikt.

In Zukunft wird viel davon abhängen, wie sich die äthiopische Gesellschaft selbst und in Bezug aufeinander und nach außen definiert. Mediation soll als Konfliktbearbeitungsmethode helfen, die realen Konflikte gewaltfrei zu lösen und somit schon in ihrem Frühstadium einzugrenzen und sie besonders aus den machtpolitischen Kalkülen zu entfernen.

Mediation als Stärkung der Vielfalt der Kulturen

Mediation ist ein bewährtes Verfahren zum konstruktiven, gewaltfreien Umgang mit Konflikten. Mediation stärkt die Vielfalt durch die Anerkennung der anderen Kultur und anderen Person bei gleichzeitigem Entwickeln von Gemeinsamkeiten. Dies können alte, verschollene oder auch neue Gemeinsamkeiten sein.

Das Projekt

Aus dem Ministerium für föderale Angelegenheit kam der Wunsch nach einer Schulung von ÄthiopierInnen in Mediation und Konfliktbearbeitungsmethoden. Die deutsche Beratungsgesellschaft Dialog erhielt von der gtz (Gesellschaft für technische Zusammenarbeit) den Auftrag zur Einführung des Konzeptes „Krisenprävention und Konfliktbearbeitung einschließlich Mediation in Äthiopien".

In einem ersten Schritt wurden 18 Menschen mit Konflikterkennung und – bearbeitung vertraut gemacht, mit Kommunikations- und Moderationstechniken, mit Mediation und der Fertigkeit als TrainerIn zu arbeiten. In vier Unterrichtseinheiten wurden sie von internationalen und lokalen Trainern geschult und ausgebildet.

Vielfalt der Kulturen in Äthiopien – ein Zusammenleben mit Hilfe von Mediation

Äthiopien, ein Staat am Horn von Afrika gelegen, hat eine ungeheure Vielfalt und eine lange Geschichte: Über 83 Sprachen, über 60 verschiedene Ethnien und Gruppen, davon mit einem gleich großen Anteil die Amharen, Somalier und Oromo, zahlreiche über jahrtausend alte Religionen, orthodoxes Christentum, Naturreligionen und Islam (ungefähr gleiche Anteile; die in Äthiopien ansässigen Juden sind vor einigen Jahren ausgeflogen worden), vielfältige Lebensräume und Wirtschaftsformen, von der grünen Bergregion mit tropischen Früchten bis zur Savanne/Wüste mit Oasen; seit 2,9 – 3,8 Millionen Jahren besiedelt (eines der ältesten Skelette der Menschheit Dinkinesh, – engl. Lucy – wurde hier gefunden); war nie Kolonialland; nur eine kurze italienische Besatzungszeit während des zweiten Weltkrieges; früher Kaiserreich und heute Demokratie. Eine solche Vielfalt ist eine Chance und Herausforderung für jeden Staat. Wer sich die Entwicklungen in Afrika, wer sich den Nahen Osten anschaut oder auch in Europa den Blick nach Ex-Jugoslawien wendet, sieht, dass Vielfalt ein filigranes Geflecht ist, wo kleine Konfliktanlässe und eine unzureichende Konfliktbearbeitung zu einer Eskalation führen können, die bis zur vollständigen Zerstörung von Staat und Gesellschaft führen.

Roland Schüler, Mediator und Ausbilder Mediation BM, war als internationaler Trainer für Mediation im Auftrag von Dialog in Äthiopien, Foto: Kai Queetz

lieferten Gewohnheiten, der Tradition und den Kulturen. Die auftretenden Konflikte wurde vom Ministry of Federal Affaires (MOFA) meist zu spät und nicht ausreichend angegangen. Geleitet von dem langsam wachsenden Wissen und der Erkenntnis, dass nur ein tieferes Verständnis der Konflikte, eine frühzeitige Bearbeitung und eine von den Konfliktparteien selber erarbeitete Lösung die gemeinsame Zukunft stärkt, ist nun eine Wende zu erhoffen. Bei der großen Vielfalt in Äthiopien ist es notwendig, eine Kultur der Anerkennung und des Respekts zu gestalten. Dies ist wichtig für das Zusammenleben in einer Gemeinschaft. Diese Gemeinschaft braucht aber auch ein gemeinsames Dach und eine gemeinsame Identifikation – Äthiopien. Ironischerweise war die Schlacht gegen Italien und deren Armee der Auslöser für einen noch heute wirksamen gemeinsamen Überbau für Äthiopien. In der Geschichte Äthiopiens finden sich immer wieder die (Macht)-Eroberungen von Regionen und Kulturen, die das Land in seiner heutigen Struktur entstehen ließen. Der Versuch einer europäischen Macht, nämlich Italien, Äthiopien zu besetzen und zum Kolonialland zu machen, wurde durch die siegreiche Schlacht 1896 verhindert. Das war nur möglich durch eine Einigkeit im Inneren, einer gemeinsamen Identifikation mit der Vielfältigkeit und somit einer Stärke gegen Außen. Zudem war der Sieg so unerwartet, dass das Siegesgefühl wiederum ein Einigungsmoment wurde. Damit wurde die Einheit Äthiopiens von ihren Menschen definiert und gelebt. Das wirkt bis heute positiv wie negativ:

› Positiv, weil Äthiopien, bei aller inneren Vielfalt seit über einem Jahrhundert ein geeintes Land ist und weil die Einheit ein wichtiges Element in der Gesellschaft ist.

› Negativ, weil immer wieder die Gefahr besteht, dass innere Konflikte eskalieren und zu einer Bedrohung des Ganzen werden können oder dazu machtpolitisch aufgebauscht werden. Traditionell gibt es Konflikte zwischen den Pastoralisten (Viehzüchtern/Nomaden) und den sesshaften Bauern. Diese wurden und werden auch mit Waffen und Gewalt ausgetragen. Zudem reagiert der Staat viel zu spät auf Konflikte in den Regionen und setzt dann meist auf Militär und Polizei.

› Negativ, weil die politischen Probleme der Nachbarstaaten immer wieder als Bedrohung für die Einigkeit und innere Balance gesehen werden. So ist der Umgang mit der Unabhängigkeit von Eritrea sehr problematisch und führt immer wieder zu Kriegen und Kriegsdrohungen.

Ínkuan dehná metachíhu!
Herzlich willkommen zur Mediation.
(In Amharisch)

Die Entwicklungshilfe der deutsch-äthiopischen Zusammenarbeit beinhaltet auch Mediation. Im Rahmen des Projektes zum Kapazitätsaufbau im Regierungs- und Verwaltungssystem war es Wunsch der äthiopischen Regierung, Mediation einzubauen. Mediation soll in Äthiopien helfen, Konflikte frühzeitig zu erkennen und zu bearbeiten. Die Erfahrungen mit der neuen föderalen Struktur und der Einteilung des Landes in 14 Regionen machten dies erforderlich. Sie wurde 1991/93 zusammen mit der neuen Verfassung eingeführt. Das wesentliche Kriterium zur Einteilung und Abgrenzung der Regionen war dabei die dominierende Sprache oder Sprachgruppe. So versuchte man die Vielfalt des Landes in einem übergreifenden Ordnungsprinzip zu fassen, ohne es nur darauf zu reduzieren. Diese neue Regionen und deren Grenzen standen und stehen im Gegensatz zu der alten Grenzziehung, den über-

"Ausländer" abzuwerten.. Die daraus resultierenden Vorurteile in alle Richtungen sind keine Frage der Kultur. Es ist diese Trennung, die bewirkt, dass man das Gefühl hat: Wir sind nicht wie die anderen.

Wir KonfliktarbeiterInnen arbeiten ja immer mit der Überzeugung, dass in jeder Krise eine Chance liegt. Siehst Du die Chance, dass durch die Heftigkeit der Ereignisse nun die Augen geöffnet sind und eine positive Veränderung möglich ist?

Die Möglichkeit besteht, wenn die Menschen nun die Gelegenheit erhalten, wirklich miteinander über ihre Realität zu sprechen. Allerdings gibt es im Moment eine grosse Spaltung zwischen den Leuten, die unterschiedliche Meinungen haben: Braucht man jetzt dringend harte Maßnahmen, mit Repression und Polizei? Oder soll man die BewohnerInnen der Vororte unterstützen, mehr Anerkennung zu finden? Dazu kommt, dass es Leute unter den MigrantInnen gibt, die wollen, dass der Islam mehr Einfluss bekommt. Frankreich ist im Moment ein Land, in dem keine Gruppe für die gemeinsame Gesellschaft kämpft, sondern nur für die eigene Gruppe – mit der Gefahr für die Zukunft, dass jeder gegen jeden kämpft. Es gibt allerdings auch viele Leute, die sehen, dass es jetzt wirklich nötig ist, gemeinsam und ohne Schwarz-Weiss-Denken über die Probleme nachzudenken und Lösungen zu finden.

Gibt es die auch in den Vierteln selbst?

Ja, aber die Leute dort haben wenig Möglichkeit, ihre Stimme zu erheben. Man hört nur die, die mit Gewalt sprechen. Aber viele in den Vororten, FranzösInnen oder Nicht-FranzösInnen haben eine klare Idee von dem, was passiert. In meiner Arbeit habe ich viele von ihnen gehört. Das können aber auch PolizistInnen, SozialarbeiterInnen oder LehrerInnen sein. Es gibt viele Leute, die wirklich zusammenleben wollen und es wäre sehr wichtig, auch sie endlich zu hören.

Vielen Dank für das Gespräch und alles Gute für Deine Arbeit!

Das Interview führte Stefan Zech

KONTAKT

Stefan Zech,
stefan.zech@gmx.de

Charles Rojzman,
charles.rojzman@wanadoo.fr

ihre eigene Lage zu verbessern. Im Allgemeinen sind alle in meiner Arbeit sehr skeptisch über die Möglichkeit des Dialogs. Aber im Laufe der Treffen verschwinden viele Missverständnisse zwischen den Menschen und sie können wirklich über den Leidensdruck in ihrem Leben sprechen. Und das bringt Empathie und Verständigung zwischen ihnen.

Wer sind die GesprächspartnerInnen auf der anderen Seite, die die Jugendlichen oder auch die Einwanderer-Communities repräsentieren? Was motiviert sie, sich an der Arbeit zu beteiligen?

Ein Leidensdruck. Oft ist es interessant, zuerst mit Erwachsenen zu arbeiten, mit den Eltern, die leiden. Ein Teil der Probleme der Jugend ist, dass die Erwachsenenwelt so sehr auseinanderfällt und Jugendliche sich von ihr abgekoppelt fühlen: Alle diese Erwachsenen beschuldigen sich gegenseitig und das ermöglicht jungen Kriminellen, einen ganz freien Raum zu füllen. Deshalb ist es wichtig, dass zuerst die Erwachsenen zur Zusammenarbeit fähig sind, also EinwohnerInnen, Eltern und BeamtInnen. Dann gibt es auch die Möglichkeit zum Kontakt zwischen Erwachsenen und jungen Leuten. Es bringt viel, die Leute zu mischen und zusammenzubringen, weil es die grosse Trennung vermeidet. Nicht nur die ethnische Trennung, sondern auch die zwischen Generationen und zwischen EinwohnerInnen und BeamtInnen. Diese gedankliche Separation führt dazu, dass man sich Gespenster- und Feindbilder voneinander macht.

Inwiefern würdest Du sagen, dass die Probleme in den Banlieues mit kulturellen Unterschieden zu tun haben und inwiefern damit, dass kulturelle Unterschiede als Begründung künstlich überhöht werden?

Beides ist wahr. Allerdings haben die Menschen, die in den Vororten wohnen, unterschiedliche Kulturen, aber auch die gleichen Leiden und Interessen. Das Problem ist, dass sie die anderen nicht richtig kennen und daher misstrauisch betrachten. Und: weil sie nicht viel Anerkennung als Person finden, sind sie sehr daran interessiert, Anerkennunng als Gruppe zu haben – und die anderen z. B. als

und verbaler Gewalt und alle leben die Opferrolle aus. Aber, und das ist wichtig, alle haben einen Leidensdruck und brauchen eine Veränderung.

Das klingt nach einer sehr emotionalen Arbeit.

Ja, aber das Ziel ist nicht die Heilung von Individuen, sondern, dass die Teilnehmenden wirklich zusammen an den Problemen arbeiten können. Es muss eine Vertrauensbasis erarbeitet werden, damit nicht nur andere beschuldigt werden, sondern über das wirkliche Leiden und die eigene Verantwortung gesprochen werden kann bzw. über die Verantwortung der eigenen Institution oder Gruppe. Das geschieht in mehreren Sitzungen mit Hilfe emotionaler und physischer Übungen. So entsteht dann die Möglichkeit – mit Hilfe der kollektiven Intelligenz von allen – Lösungen zu finden. Dadurch entsteht ein Gefühl der Macht, weil sie aus ihrer Ohnmacht heraus die Chance haben, ihre Umgebung ein bisschen zu verändern.

Es klingt, als wäre die Ausgangsposition so: Menschen fühlen sich ohnmächtig und deswegen legitimiert, Gewalt auszuüben. Dann beginnt die Arbeit: Aus dieser Gewalt entsteht eine Situation, in der man überhaupt erst einmal miteinander streiten kann. Und aus diesem Streit entsteht gemeinsame Macht.

Ja. Im Allgemeinen bedeutet Gewalt, dass nicht mehr kommuniziert wird. Das Ergebnis ist entweder wieder Gewalt oder eine Art Flucht vor den anderen. In unserer Arbeit werden die Teilnehmenden, wenn sie genug gegenseitiges Vertrauen gewonnen haben, Konflikte austragen.

Als ChefIn der Polizei hätte ich vor dieser Arbeit Angst. Da soll ich meine MitarbeiterInnen zu Dir schicken, damit sie sich mit genau den BewohnerInnen streiten, die eh nur Ärger machen. Wie kann man die EntscheidungsträgerInnen motivieren, an etwas so Gefährlichem teilzunehmen?

Es ist weniger gefährlich als der Alltag der PolizistInnen. Sie werden zum Opfer von Gewalt, wenn sie grösseren Gruppen, auch Kindern, gegenüberstehen. Wenn sie danach mit ein, zwei wehrlosen Jugendlichen zusammenkommen, können sie selbst gewalttätig werden. Eine Art Rache. Um Deine Frage zu beantworten: Die PolizeichefInnen fühlen sich auch sehr ohnmächtig und sind interessiert, wenn sie hören, dass es eine Möglichkeit gibt, Es wirkt wie ein Teufelskreis: Die einen sehen sich als Opfer der Institutionen und der Art, wie die französische Gesellschaft funktioniert. Die Institutionen sehen sich als Opfer der Aggressionen in den Banlieues. Und beide rechtfertigen ihr rigoroses Verhalten.

Es ist sehr schwer, jemanden zu finden, der bereit ist, in diesen Vororten zu arbeiten. Deswegen arbeiten hier nur junge Kräfte. Sie sind nicht glücklich hier und bitten meist nach kurzer Zeit um eine Versetzung, müssen aber drei, vier Jahre bleiben. Unter diesen Umständen fühlen sich die BewohnerInnen schlecht behandelt und in den Institutionen ist die Stimmung nicht gut. Im Ergebnis fühlt sich jeder als Opfer der anderen und beschuldigt die anderen. Durch meine Arbeit versuche ich alle diese Leute, die sich als Opfer betrachten und die andere beschuldigen, dazu zu bringen, wirklich zu kooperieren, weil das der einzige Weg ist, Lösungen zu finden.

Wie sieht das praktisch aus?

Mit den Institutionen wählen wir ein Problem aus, das mit den bisherigen Mitteln nicht zu lösen ist. Dann versuchen wir, Leute zusammenzubringen, die aus ihrem Alltag heraus einen Teil der Wahrheit kennen, die also selbst AkteurInnen in dem Problemfeld sind. Wenn es also z. B. um Gewalt in der Schule geht, arbeiten wir mit LehrerInnen, SchülerInnen, aber auch Eltern, Polizei, SozialarbeiterInnen. Sie haben alle etwas Wichtiges zur Gewalt an Schulen zu sagen. Aber sie haben normalerweise nie die Gelegenheit, ernsthaft miteinander zu sprechen.

Wollen sie das überhaupt?

Nein, denn sie denken v. a., dass die anderen "schlecht" sind, während sie selbst ja versuchen, sich möglichst korrekt zu verhalten.

Und was ist der Trick, das dann doch zu tun?

Das erste ist, dass die Leute überhaupt erst einmal zusammenkommen. Bei den VertreterInnen von Institutionen ist es ein bisschen leichter, weil es Teil ihres dienstlichen Auftrags ist. Sie werden von ihren Vorgesetzten geschickt. Die EinwohnerInnen versuchen wir über Beziehungen, über vermittelnde Instanzen zu erreichen. Dann kommen die Leute zu einem großen Treffen zusammen. Am Anfang ist es schwierig. Es kommt zu Beschuldigungen

Stefan Zech,
Soziologe und Geograph,
Mediator BM, ausgebildet in Thérapie Sociale,
tätig in den Bereichen Gemeinwesen und Schule

Brennende Autos in französischen Vorstädten – Was steht dahinter?

Ein Interview mit Charles Rojzman über Hintergründe der Eskalation in den Banlieues und über die Perspektiven ein knappes Jahr danach.

Im November 2005 eskalierte die Situation in den französischen Vorstädten. Ausgelöst durch einen tragischen Unfall, bei dem 2 Jugendliche starben, kam es zu heftigen Auseinandersetzungen zwischen Jugendlichen aus Familien von EinwanderInnen und der Polizei. Brennende Autos waren tagelang in den Nachrichten zu sehen. Und hier wurde diskutiert, ob bei uns ähnlich erschreckende Situationen drohen und das multikulturelle Zusammenleben gescheitert ist.

Im Gespräch mit dem Psychologen und Begründer der Thérapie Sociale Charles Rojzman wollten wir mehr über seine Einschätzung der Hintergründe dieses – auf den ersten Blick interkulturellen – Konfliktszenarios wissen. Charles Rojzman arbeitet seit vielen Jahren u.a. in den Banlieues. Wir wollten auch erfahren, wie und mit welcher Perspektive? („Banlieue" heißt Vorstadt, wörtlich übersetzt, „Bannort", „Ort der Verbannten". Die französische Sprache sagt da etwas, was ihre Sprecher nicht mehr wissen: Die Menschen, die in den Banlieues leben, gehören nicht zur Stadt, sei es auch nur an deren Rand, sondern sie sind ausgestoßen. Anm. der Red.)

Als im November letzten Jahres die Eskalationen in den Banlieues begannen: Was war Dein erster Gedanke?

Ich war nicht erstaunt. Höchstens darüber, dass es nicht schon früher passiert ist. Schon seit Jahren geschieht das gleiche täglich in 1200 französischen Vorstädten – etwa 40.000 Autos werden jährlich angezündet. Das Neue war, dass es nun in vielen Städten gleichzeitig eskalierte. Für die Leute in den Banlieues war es keine Überraschung. Es ist also eher ein Phänomen, über das man nicht viel spricht. Vor allem im Ausland hat man mir nicht geglaubt, dass es so schlimm ist.

Du beschreibst die Gewaltausbrüche als Teil des Alltags. Wie würdest Du den Alltag in einer normalen Banlieue beschreiben?

Es gibt viele Leute, die keine Arbeit finden und dementsprechend viel Parallelökonomie. Es gibt Gewalt v. a. in Schulen, gegen die Polizei, gegen SozialarbeiterInnen und LehrerInnen oder zwischen BewohnerInnen. Ein grosser Teil der Bevölkerung hat Angst und erstattet keine Anzeigen, weil sie Repressalien befürchten. Es herrscht ein Gesetz des Schweigens. Viele Menschen, die hier in den Schulen, der Sozialarbeit oder der Polizei arbeiten, fühlen sich ohnmächtig – viele BewohnerInnen ebenso. Sie haben das Bedürfnis nach Sicherheit, Stille, einem ruhigen Leben. Ihre Kinder sollen in der Schule Erfolg haben – was oft nicht klappt. Ein weiteres Problem ist, dass die Vororte immer mehr zum Ghetto mit sozialen Problemen werden. Früher gab es eine soziale Mischung. Heute ziehen alle weg, die das können. Die anderen fühlen sich verlassen und ohne Zukunftsperspektive. Kriminalität ist an der Tagesordnung.

Charles Rojzman, Soziologe und Psychotherapeut, Begründer der Thérapie Sociale, in Deutschland erschienen: C. Rojzman (1997): Der Haß, die Angst und die Demokratie

Wie erklärst Du Dir, dass es überhaupt zu Gewalt in den Vororten kommt?

Es gibt z. B. Gewalt aus einem Mangel an Betätigungsmöglichkeiten und aus Langeweile. Kriminalität ist in unserer Konsumgesellschaft für viele der einzige Weg, um Anerkennung zu finden, Geld, schicke Klamotten, ein flottes Auto zu haben. Ich arbeite z. B. gerade in Saint-Denis bei Paris. In der Hauptstrasse passieren im Moment täglich etwa 24 Übergriffe, auch gegen Frauen oder ältere Leute, um an Geld zu kommen und sich schicke Sachen kaufen zu können. Es gibt also einen kleinen, kriminellen Teil der Bevölkerung, der viel Raum einnimmt. Und die anderen Leute haben Angst und fühlen sich nicht von der Polizei geschützt, die selbst sehr ohnmächtig ist.

Du beschreibst es so, als läge die Verantwortung für die Gewalt bei den Jugendlichen?

Das ist nur ein Teil des Problems. Es gibt auch institutionelle Gewalt, die von der Polizei und der Schule ausgeht. Es gibt z. B. zu viele SchulabbrecherInnen, weil die Schule nicht in der Lage ist, guten Unterricht zu geben. Es gibt einfach keine passende Ausbildung für LehrerInnen, aber auch SozialarbeiterInnen und PolizistInnen, die in einem solchen Umfeld arbeiten. Dass es keine gibt, ist ein Anzeichen für institutionelle Gewalt. Ein Grund für diese Phänomene liegt in der mangelnden Beziehung zwischen den sozialen Gruppen. Sie leben in getrennten Welten. Die Erwachsenen verachten die jungen Leute und sind nicht fähig, wirklich mit den Jungen zu kommunizieren. Diese fühlen sich dadurch gerechtfertigt, Gewalt auszuüben, weil sie sich selbst als Opfer von Gewalt betrachten.

2-tägiger Workshop der Fachgruppe Planen und Bauen

Die wesentlichen Ergebnisse der Diskussionen, die auch richtungsweisend für die zukünftigen Arbeitsinhalte sind in Kurzform:

› Die bestehende Homepage www.mediation-planen-bauen.de wird überarbeitet. Sie soll weiterhin die Aufmerksamkeit von MediatorInnen für das Fachgebiet wecken, zukünftig jedoch auch das Interesse bei Organisationen, Unternehmen und Verbänden aus dem Bereich Planen und Bauen stärken.
› Bestehende Homepage www.mediation-planen-bauen.de wird insofern überarbeitet, dass diese das Interesse von MediatorInnen aus den Bereich Planen und Bauen sowie der potentiellen KundInnen wecken wird.
› Bei Kenntnis von Konflikten in Bau- und Planungsprozessen, z. B. durch die Presse, wird Kontakt mit den Betroffenen aufgenommen und Beratung zur Konfliktlösung durch ein Mediationsverfahren angeboten.
› Zwecks Deckungsschutz für Mediationsverfahren wird mit den Architekten- und Ingenieurhaftpflichtversicherungen Kontakt aufgenommen.

Außer den intensiven Dialogen zur Etablierung der Mediation im Bau und Planungswesen haben wir mit Frau Gerstle eine lebendige Diskussion, nach einer Präsentation von Petra Berndt, zum Thema „Gendermainstreaming in der Mediation von Stadtentwicklungsprozessen" geführt. Den Abend in Berlin haben wir bei einer Architektur-Stadtführungs-Bootstour u. a. durch`s neue Regierungszentrum fröhlich mit viel Spaß „schippernd" auf der Spree in einer historischen Barkasse und anschließend beim gemeinsamen Essen verbracht.

Ilse Erzigkeit

Die Fachgruppe Planen und Bauen hat in den letzten 2 Jahren den Schwerpunkt ihrer Aktivitäten in die Öffentlichkeitsarbeit gelegt. Für die Etablierung der Mediation im Planungs- und Bauwesen werden wir auch weiterhin öffentlichkeitswirksame Tagungen durchführen. In 2007 ist eine Veranstaltung mit dem niedersächsischen Justizministerium in Planung.

Nach der beschlossenen Zielvereinbarung wird sich die FG in 2006/2007 schwerpunktmäßig mit den Fragestellungen beschäftigen: „ Wie können wir uns bei der Auftragsakquirierung gegenseitig unterstützen? Was kann die Fachgruppe als Bestandteil des Bundesverbandes Mediation dazu beitragen? Zu dieser Thematik haben 10 AktivistInnen der Fachgruppe 2 Tage in Berlin gearbeitet. Der Workshop konnte, dank Unterstützung der Verdi-Frauenreferentin Frau Gerstle in den Räumen von Verdi stattfinden.

Aus dem Erfahrungsaustausch über bisher durchgeführte Akquisitionsmaßnahmen ergaben sich folgende Themen für vertiefende Diskussionen in Kleingruppen:

› Honorarordnung der Architekten (HOAI) als Grundlage der Leistungs- und Honorarermittlung für Mediationsverfahren
› Homepage der FG
› Beratung bei Bau- und Planungskonflikten zur Durchführung eines Mediationsverfahrens (Clearingstelle)
› Architekten- und Ingenieurhaftpflichtversicherungen

Ilse Erzigkeit
Dipl. Ing. Stadtplanerin
Mediatorin

KONTAKT

Ilse Erzigkeit,
erzigkeit@t-online.de

« Si le droit est en suspens, c´est qu´il n´est pas mort. »

Wenn das Recht in der Schwebe ist, dann ist es nicht tot. (solange das Recht in der Schwebe ist, ist es nicht tot.)

« On ne peut être juste si l´on n´est humain. »
(Vauvenargue, Réflexions et Maximes, 28 (1746)

Man kann nicht gerecht sein ohne menschlich zu sein (wenn man nicht menschlich ist) oder: Ohne Menschlichkeit kein Recht.

Mitgliederversammlung des Bundesverbandes Mediation e.V.

Hans-Jürgen Rojahn, Ev. Theologe, Mediator und Ausbilder BM

dem sie die inhaltliche Arbeit zu Mediationsthemen präsentieren. Dazu gesellen sich als drittes Element die Dienstleistungsbereiche – „die Seele des BM" – mit der Koordination übergeordneter Themen zur Stabilisierung der Kernprozesse.

Diese vom Vorstand vorgeschlagene Struktur wurde von den anwesenden Migliedern durchweg positiv beurteilt. Nun geht die Arbeit in den Leitungskonferenzen (der Leitungen der Fach-, Projekt- und Arbeitsgruppen einerseits und der Regionalgruppenleitungen andererseits) weiter. Um diese Arbeit gut zu unterstützen, wurde noch in der MV ein Brainstorming veranstaltet zu den drei Fragen:

1. Welche guten Gründe gibt es, nicht BM-Mitglied zu sein?
2. Ideen zur Attraktivitätssteigerung
3. Wie erfahren wir, was die Nicht-Anwesenden denken?

Zur Frage 1 häuften sich Antworten, die um eine mangelnde Attraktivität für einzelne Zielgruppen, um ein ungünstiges Kosten-/Nutzenverhältnis und um unklare Identität kreisten. Nur wenige Antworten ließen auf eine persönliche Vereinsmüdigkeit schließen.

Zum 2. Aspekt gab es zahlreiche Ideen zur Klärung des individuellen Nutzen, zum Ausbau der internen Dialogfähigkeit, zur Schärfung des BM-Profils, zur Entwicklung attraktiver Dienstleistungs-Angebote und zur Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit. Das Preis-/Leistungsverhältnis spielte hier kaum noch eine Rolle, ebenso wie die Qualitätssicherung, die wohl allgemein als sehr gut entwickelt empfunden wird.

Viele gute Ideen wurden zur 3. Frage geboren. Die werden jetzt in der Weiterarbeit in den Leitungskonferenzen und im Vorstand sicher eine besondere Rolle spielen. Diese Arbeit hat inzwischen begonnen. In der Konferenz der Regionalgruppenleitungen am 6.11.2006 und in der Konferenz der Fach-, Projekt- und Arbeitsgruppenleitungen am 13.11.2006 hat Thomas Robrecht, der diese Konferenzen moderiert, die vorläufigen Ergebnisse vorgestellt und in Kleingruppen weitere Schritte in Richtung Weiterentwicklung des BM erarbeiten lassen.

Als ehemaliges Vorstandsmitglied nehme ich mit großer Freude wahr, dass die schon in den letzten Vorstandsperioden begonnenen Ansätze der Organisationsentwicklung im BM professionell fortgesetzt und ausgebaut werden. Das lässt gute Ergebnisse erwarten.

Hans-Jürgen Rojahn

KONTAKT

Hans-Jürgen Rojahn, info@inbalance-mediation.de

Mitgliederversammlungen – auch in anderen Verbänden, Organisationen und Vereinen – sind meist nicht so prickelnd, müssen aber sein. So gab es auch am 1. Oktober diesen Jahres im Rahmen des beeindruckenden Mediationskongresses in Hamburg zunächst viel Formales, wie das eben bei solchen Terminen üblich ist. Da ging es um Berichte, um Haushalts- und Satzungsfragen, um die Jahresplanung und vieles mehr, für Insider wohl mehr oder weniger interessant, für Gäste und Neulinge, von denen erfreulich viele anwesend waren, eher ermüdend.

Und doch unterscheiden sich diese Versammlungen des BM erfreulicherweise von denen anderer Verbände und Vereine. Sie zeichnen sich aus durch eine angenehme Atmosphäre und ein hohes Maß an gegenseitiger Wertschätzung und Respekt, vor allem für zahlreiches freiwilliges, ehrenamtliches Engagement. Alle, die im zurückliegenden Jahr ein Amt oder eine Funktion im BM übernommen hatten, wurden mit einer wunderschönen Sonnenblume geehrt – eine sehr schöne Geste. Besonders hervorgehoben wurden die anwesenden Mitglieder des Organisationsteams, das diesen herausragenden Mediationskongress vorbereitet und gestaltet hat.

Schließlich ereignete sich noch ein besonderes Event. Thomas Robrecht – seit gut einem Jahr Mitglied im Vorstand und dort zuständig für die innere Organisation des BM – stellte mittels einer beachtlich professionell erarbeiteten Powerpoint-Präsentation Vorschläge zur „Weiterentwicklung des BM" vor. Dabei wurde bekannt, dass insgesamt im BM 70 Menschen in Leitungsfunktionen und über 300 Mitglieder – also etwa ein Drittel – aktiv im Verband mitarbeiten. „Nach vorsichtigen Schätzungen entspricht diese Arbeit einem Wert von 300.000 € p.a.." Da kam schon Staunen und Bewunderung auf. Als dann vorgerechnet wurde, dass inzwischen von 128 anerkannten „AusbilderInnen für Mediation BM" fast 15.000 Mediatorinnen und Mediatoren nach den Ausbildungsstandards des BM ausgebildet worden sind, erschien mit 1.014 (Stand August 2006) die Zahl der BM-Mitglieder vergleichsweise gering. So lag die Folgerung auf der Hand: „Wir brauchen Ziele, die Lust machen und Strukturen, die unsere kreative Arbeit stützen!"

Die Weiterentwicklung soll in den drei Kernprozessen „Öffentlichkeitsarbeit", „Qualitätssicherung" und „Interne Organisation" angegangen werden. Dabei kommen den drei Bereichen des BM besondere Bedeutung zu: Während die Regionalbereiche – gewissermaßen „die Haut des BM" – als Kontaktorgane zur Öffentlichkeit den BM vor Ort sichtbar machen, bilden die Fachbereiche – die eigentliche „Kompetenz des BM" – das fachliche Sprachrohr, in-

Stimmen zum Kongress

„Ich war sehr angenehm überrascht von der Vielfalt des Workshopangebotes. Sie waren realitätsbezogen, die Inhalte für den täglichen Gebrauch umsetzbar, und sie gaben für die Kürze der jeweiligen Sequenz doch einen erstaunlichen Einblick in manche Themen. …ungeachtet von Stil, Partner oder sonstiger möglicherweise hemmender Kleinlichkeiten alle auf der Tanzfläche mit viel Enthusiasmus vereinte und einfach Lebensfreude bescherte, wunderbar und total gelungen. Alles in allem ein gehaltvoller Kongress mit vielen Facetten und vielfältigen Möglichkeiten zu Denkanstössen, Kontakte knüpfen und Fortbildung."

Ursula Lepple

„Bestimmt in der Sache, sanft in der Beziehung" – so habe ich die 4 Tage in Hamburg erlebt. Die mit Musik untermalte Einführungsveranstaltung hat mich nachhaltig tief berührt. Die Referenten haben es verstanden, das Anliegen der Mediation mit ihrer Ausstrahlung und den Tönen der Musikinstrumente in mir klingen zu lassen und haben mir die Bedeutung dieser Arbeit für den Frieden fühlbar aufgezeigt. In den lichtdurchfluteten Pausenräumen oder im Freien auf den Bierbänken hatte ich vielfältige Gelegenheiten über persönliche und fachliche Themen in offener und herzlicher Atmosphäre zu plaudern. Der Kongress in Hamburg hat mir Rückenwind in einer Stärke von mindesten 6 Beaufort gegeben – Mediation auch im Bauwesen zu etablieren. Ich bin sicher, dass die Fachgruppe Planen und Bauen mit Unterstützung des Vorstandes hierfür ein standfestes Fundament errichten wird."

Ilse Erzigkeit

„Sehr gut gefallen hat mir ... die universitäre Anbindung, der Vortrag von Friedemann Schulz von Thun und der Workshop von Alexander Redlich und Carsten Stange ... die authentischen und aufschlussreichen Workshops von Reiner Steinweg und Veronika Hillenstedt, die einen Einblick in konkrete Arbeitsweisen und Anschauungen der KollegInnen ermöglichten.... Davon wünschte ich mir vielleicht noch etwas mehr... mehr Zeit für intensiveres Arbeiten in den Workshops... mehr Platz zum Sitzen (betrifft die Hörsäle)."

Frigga Maßholder

„Ich fand den Kongresse einfach großartig. Er war sehr professionell organisiert, alles klappte reibungslos, sehr gute Referenten und gute Stimmung war auch vorhanden."

Veronika Hillenstedt

„Um mein Fazit gleich an den Anfang zu stellen: Wieder habe ich an einem tollen Mediationskongress teilgenommen (wie schon in Frankfurt/Oder)! Vielen Dank an alle Beteiligten! Ich habe die hellen und großzügigen Räume der Hamburger Uni, das schöne Wetter, die perfekte Vorarbeit des Orga-Teams und das vielfältige und teilweise hochkarätige Angebot der ReferentInnen und Workshop-AnbieterInnen in vollen Zügen genossen. Meine persönlichen high-lights waren der Eröffnungsvortrag von Prof. Dr. Dr. Richter „Frieden lernen", die Poster-Session „Qualität – Erfolg und Scheitern in der Mediation", der sehr unterhaltsame Vortrag vom „vier-Ohren-Professor", Dr. Schulz von Thun, sowie der Empathie- und GfK-Workshop von Anja Kenzler. Befremdet und irritiert hat mich dagegen Jay Rothmanns Vortag „The poetry of Why" und bei den Ausführungen von Frau Bauer-Mehren „Mediation und Trauerarbeit" fehlte mir der konkrete Bezug zum Mediationsprozess. Die Begegnungen und das kollegiale Gespräch waren für mich der größte Gewinn."

Hansjörg Hennemann

„Was mir vor allem anderen am Kongress gefallen hat, war dessen Vielfältigkeit – sowohl im Programmangebot als auch unter den Teilnehmenden. Die Fülle an unterschiedlichen Anregungen in Workshops und Vorträgen ließ sich hervorragend im Pausengespräch vertiefen und ergänzen. Dass für den fachlichen Austausch mit anderen zwischen den Programmpunkten Raum und Möglichkeit war, das war für mich eine der vielen wertvollen Besonderheiten des diesjährigen Kongresses."

Doris Klappenbach.

„Am Samstag begann der Tag mit einer spannenden Diskussion zum Thema der gerichtsnahen Mediation. Diese Diskussion entbrannte zum einen wegen der widerstreitenden Interessen der vertretenen Anwälte im Plenum versus des vom vorsitzenden Richter Bodmann vom Landgericht Hannover vorgetragenen erfolgreichen Verfahrens durch die Richtermediatoren. Andererseits war das Publikum emotional aufgewühlt, da die Leitung der Podiumsdiskussion sowie die Einbeziehung der zahlreichen ZuhörerInnen nicht professionell genug für die anwesenden Fachleute war. Sie fühlten sich zurückgesetzt und nicht verstanden. Dieses war in meinen Augen unnötig und kein schöner Start für den Samstag."

Viola Beecken

KONTAKT

Tim Pechtold,
mediation@tim-pechtold.de

„Mitbewerber am Markt") und die Außenwirkung der Mediation („Verbraucherverwirrung und Marktintransparenz" oder „Die Art wie Konflikte gesehen werden, färbt auf uns ab!") bis hin zu Problemen der Finanzierung (von „Mediation soll sich bezahlt machen!" bis „mangelnde Zahlungsbereitschaft" und „Knappe Geldressourcen"), der Sorge um geringe Qualität (z. B. „…mangelnde Kompetenz durch ungeschützten Begriff" oder „Verwässerung durch Mischung mit anderen Ansätzen") oder auch dem Zusammenspiel von Mediation und Recht (z. B. „zu starke Verrechtlichung der Mediation" oder Vorbehalten gegenüber juristischer Denkweise und Mediation).

Nicht verschwiegen werden soll an dieser Stelle, dass auch im Bundesverband Mediation ebenso wie bei uns MediatorInnen selbst Hindernisse gesehen werden. So werden beispielsweise die „Überforderung der Ehrenamtlichkeit" oder eventuelle „Unehrlichkeit" als Hürden innerhalb des BM genannt, während die MediatorInnen selbst sich beispielsweise von persönlicher „Überforderung durch zu hohe Ansprüche an sich selbst" und die „Selbstglorifizierung durch Schmoren im eigenen Saft" herausgefordert sehen.

Zusammenfassend stellt sich die Frage, wie wir es in den nächsten Jahren schaffen können, die Mediation von einer unkonventionellen Methode zu einer relevanten gesellschaftlichen Kraft zu entwickeln, ohne uns dabei von ihren Wurzeln und Werten zu verabschieden.

Für alle, die sich für den genauen Wortlaut aller Antworten, Impulse und Ideen interessieren, steht eine vollständige Zusammenstellung zum Download auf der Kongresshomepage (www.bmkongress-2006.de). zur Verfügung.

Tim Pechtold

Öffentlichkeit zugänglich machen!" oder auch „PressesprecherIn beim BM". Auf der anderen Seite wurde ein großes Gewicht auf die Kooperation und Vernetzung innerhalb des BM und über seine Grenzen hinaus gelegt. Dabei ging es sowohl um eine „Vernetzung der Verbände" und „Neue ins Boot (zu) holen" als auch um die „mediative Grundhaltung zwischen den MediatorInnen verschiedener Verbände und Ansätze" sowie den „Kerngedanken der Kooperation: Zugang zu KundInnengruppen zu bekommen".

Die weiteren Reiseziele der Mediation lassen sich in folgende Begriffe zusammenfassen: Die Finanzierung von Mediation (z. B. „Krankenkassen/Rechtsschutz übernimmt Mediationskosten"), die Qualitätssicherung (z. B. „Evaluation durch den Verband fördern!"), der rechtlichen Stellung von Mediation (z. B. „rechtliche Klarheit über MediatorInnenstatus") und der Verankerung in der Gesellschaft (z. B. „Mediation so früh und so breit wie möglich verbreiten"). Darüber hinaus wurde der Kurs in Richtung eines beherzten Gesellschaftlichen Auftretens (z. B. „mehr Einmischen in öffentliche Konflikte"), einer Stärkung der Mediationsausbildung (z. B. „Schließen der Praxislücke nach der Ausbildung") der KundInnenorientierung (z. B. „zielgruppenspezifische Angebote") wie auch der eigenen Werte und Methoden (z. B. „Zeit zur Verinnerlichung der Mediationsprinzipien" oder „die Vieldeutigkeit weiter aushalten") gesetzt.

Die abschließende Frage zielte auf kommende Herausforderungen der Mediation und Möglichkeiten der Vorbereitung.

Stürme, Riffe und Piraten – Widerstände, Hindernisse und Möglichkeiten der Vorbeugung

Zusammenfassend lässt sich vorweg schicken, dass sich in diesen Antworten ein breites Spektrum an Herausforderungen abgebildet hat. Alle LeserInnen sind dazu eingeladen, sie als Anregung zu verstehen sich selbst Gedanken über vorbeugende Maßnahmen zu machen. Aus diesem Grunde wird darauf verzichtet, die von den Teilnehmenden formulierten Ideen an dieser Stelle darzustellen.

Die Herausforderungen fangen bei den Eigenheiten von Menschen im Allgemeinen an (z. B. „Falsches Verständnis von Stärke" oder „Recht haben wollen") und erstrecken sich über die Eigenheiten von Organisationen (z. B. „Konfliktunfreundliche Kultur" oder „Mangel an Vertrauen in die Effektivität des Verfahrens"), über die Konkurrenz (z. B. „Angst mancher Professionen, dass MediatorInnen die Wurst vom Brot nehmen" oder

Ein Blick zurück nach vorn!

waren die Impulse bezüglich der Methodenvielfalt in der Mediation. Auch hier war ein deutlicher Bezug zu den Workshops erkennbar: „Why am I here? Why do I care?", „Konflikte in den Raum holen, auch wenn eine Person abwesend ist", „Möglichkeit der Integration verschiedener Werkzeuge in die Mediation (NLP, Trauerarbeit…)" oder übergreifend „Kreativität in der Mediation wagen".

Die größte Menge an Impulsen bezog sich jedoch auf Kontakte während des Kongresses und darüber hinaus. Hier wurde einerseits die „Offenheit für Gespräche" oder auch „Austausch und Kontakte knüpfen" geschätzt. Andererseits ging es um die Erfahrung, dass „sehr viele KollegInnen aus verschiedenen Bereichen an einem Strang ziehen". Oder in einem maritimen Bild ausgedrückt: „Viele Fischer knüpfen gemeinsam – alle mit ihrem eigenen Garn – ein buntes Netz…", was für viele eine echte „Großgruppenerfahrung" war. Ein weiterer Schwerpunkt der Antworten thematisierte das Spannungsfeld von Abgrenzung und Vernetzung von Mediation bzw. BM. Einerseits wurden Erfahrungen gemacht, dass „Vernetzung mit anderen Themengebieten …bereichernd" sei und dass „wieder miteinander geredet" wurde. Andererseits stand im Fokus, dass „mehr Unterstützung statt Konkurrenz" bzw. „Klarheit der unterschiedlichen Positionen…" in einem „Austausch zwischen den Verbänden" nützlich wäre. Einen Unterpunkt machte dabei die „Vernetzung zwischen Justiz und Mediation" insbesondere die wahrgenommenen „Impulse für die gerichtsnahe Mediation" aus. Abschließende Impulse richteten sich noch auf den Bereich des Marketing bzw. der Akquise. Neben einem „Motivationsschub" und dem nötigen „mehr Einsatz für den Bekanntheitsgrad von Mediation" spiegelten sie ein Spannungsfeld zwischen „Lobbyarbeit bei EntscheidungsträgerInnenn" und dem „Orientieren des Marketing an den KundInneninteressen".

Die zweite Frage zielte auf die weitere Reise der Mediation:

Kurs setzen – Wohin soll die Reise der Mediation gehen?

In den zahlreichen Antworten zeichneten sich viele Richtungen ab, in die die Reise gehen könnte. Zwei große und deutliche Schwerpunkte stachen heraus. Auf der einen Seite steht die Notwendigkeit der Öffentlichkeitsarbeit („Steigerung der Bekanntheit") mit einer Vielzahl von konkreten Ideen, wie das geschehen könnte. Hier seien exemplarisch drei vorgestellt: „Unterstützen der Verbandsmitglieder durch zur Verfügung stellen von PR-Materialien!", „Erfolgreiche Mediationen der

Dreiundzwanzig Stunden hat der diesjährige BM-Kongress in Hamburg gedauert. Über 400 Teilnehmende haben 61 Veranstaltungen unterschiedlichster Inhalte und Formen besucht und die eine oder andere Gelegenheit zum informellen Kennen lernen und Austauschen genutzt. Am Samstagnachmittag fanden sich ca. 130 Teilnehmende im altehrwürdigen Kuppelsaal der Universität ein, um Bilanz zu ziehen und diesen Kongress zu beschließen. Drei Fragen wurden ihnen im Rahmen der Veranstaltung gestellt, die über die Grenzen der Sitzreihen hinweg diskutiert wurden und deren Antworten in Form selbst gefalteter Schiffchen in die Gestaden der Hörsaalkuppel geschickt wurden.

Die drei Fragen waren:

1. **Welche Impulse gehen vom BM-Kongress 2006 aus?**
2. **Wohin soll die Reise der Mediation gehen?**

Und als Abschluss:

3. **Mit welchen Widerständen und Hindernissen wird es die Mediation zu tun bekommen und wie könnte denen vorgebeugt werden?**

Die Antworten auf diese Fragen sind so zahlreich – je Frage wurden um die 120 Stichworte als Antwort genannt – wie aussagekräftig. Alle Antworten an dieser Stelle vorzustellen würde den Rahmen sprengen, so dass im Folgenden die inhaltlichen Tendenzen, die in den Antworten stecken, zusammengefasst vorgestellt und nur einzelne zitiert werden.

Rückenwind – Welche Impulse gehen vom BM-Kongress 2006 aus?

Die von den Teilnehmenden erlebten Impulse waren vielfältig. Einige bezogen sich direkt auf die Art und Weise des Kongresses wie z. B. „Anregung zu eigener Weiterentwicklung" oder „Der BM-Kongress wird zukünftig sehr gut als Fortbildungsmöglichkeit angenommen". Andere nutzten die Gelegenheit, um persönliche Stimmungsbilder abzugeben: „Energiekick", „Mut in die eigene Stärke", „Grenze der Aufnahmefähigkeit erkennen" oder „Fazit: Wir sitzen auf dem richtigen Dampfer!". Darüber hinaus gab es viele Impulse, die sich auf einzelne Themenfelder der Mediation beziehen oder aber die Vielfalt der Themenfelder in den Vordergrund stellten. Genannte Themen waren meist solche, die in den Kongressveranstaltungen vorgestellt oder ausprobiert wurden: „Neue Perspektiven in der gerichtsnahen Mediation", „Bereicherung durch die Perspektive Trauer", „Auch Forschung ist integrierbar" oder auch „Neue Denkhinweise für konfliktpräventives Arbeiten", um nur einige zu nennen. Ähnlich breit gefächert

Tim Pechtold, Diplompsychologe und Mediator BM

ter den Äußerungen aller Seiten berechtigte Interessen und Bedürfnisse. Aus den komplexen Erfahrungen lösen sich einzelne Problemfelder heraus, für die nach einer Lösung gesucht wird. An dieser Stelle kann dann auch das Mediationsverfahren erklärt und zur Lösungssuche angeboten werden.

Dabei beginnen die Fachkräfte in der Praxis häufig mit Mediation als Rollenspiel, bei denen die Parteien nicht von den direkt Betroffenen, sondern nur von „DarstellerInnen" besetzt sind. Erst wenn das Verfahren auf diese Weise bekannt ist und eingeübt wurde, kann es auch für die direkte Bearbeitung aktueller Konflikte angeboten werden.

Friedensfachkräfte sind allparteilich im Konflikt, reagieren einfühlsam auf ihre GesprächspartnerInnen, versuchen Vertrauen aufzubauen und konstruktiv zu denken. Sie setzen auf die positiven Kräfte im Menschen und deren Lernfähigkeit. Sie vertrauen darauf, dass mit fachlicher Unterstützung Menschen ihre Konflikte selbst bearbeiten und zu tragfähigen Lösungen kommen können.

Die vom *forum*ZFD angebotene Ausbildung zur Friedensfachkraft umfasst daher auch eine grundlegende Einführung in die Mediation. Nachdem im Vorfeld bereits wichtige Voraussetzungen für Mediation wie etwa Aktives Zuhören, Spiegeln u.ä. eingeübt wurden, wird das Verfahren und seine verschiedenen Phasen vorgestellt. In Rollenspielen übernehmen die TeilnehmerInnen verschiedene Aufgaben und erkennen so Klippen und Stolpersteine. In nachfassenden Gesprächen werden Chancen und Grenzen der klassischen Mediation erörtert.

Fazit

In der Regel gilt also: Friedensfachkräfte sind keine MediatorInnen, ebenso wenig wie MediatorInnen ohne Zusatzausbildung Friedensfachkraft sein können. Hier gibt es deutliche Unterschiede, vor allem in Hinblick auf die Kompetenzen im Umgang mit Gruppen und für die Transformation sozialer Beziehungen, die eine wichtige Voraussetzung für Friedensarbeit darstellen. Kenntnis des Mediationsverfahrens und seiner Zielsetzung ebenso wie die Grundhaltung der Mediation werden jedoch von allen Beteiligten für unverzichtbar gehalten und stellen ein wichtiges Rüstzeug für die Arbeit in Krisenregionen dar.

Helga Tempel

KONTAKT

Helga Tempel,
Helga.tempel@gmx.de

Forum Ziviler Friedensdienst,
htempel@forumZFD.de

und sich dem ehemaligen Gegner im Sinne eines Perspektivenwechsels (noch) nicht öffnen. Ihnen fehlt das Vertrauen in positive Lösungen und die Fähigkeit, den nötigen Verständigungsprozess aktiv mitzugestalten. Im Wege stehen auch die kulturellen Traditionen, in denen die Äußerung von Gefühlen und eine differenzierte Kommunikation nicht zum Alltag gehören und partizipative Methoden und strukturierte Formen der Konfliktlösung als befremdend empfunden werden.

Dem klassischen Mediationsverfahren stehen also in der interkulturellen Friedensarbeit vor allem in Nachkriegsgesellschaften beträchtliche Hindernisse im Weg. Die nötigen Voraussetzungen dafür sind häufig nicht gegeben und Mediation ist daher in der Regel nicht das erste Mittel der Wahl.

4. Mediative Anteile und mediative Grundhaltungen in der Friedensarbeit

Friedensfachkräfte berichten dennoch, dass mediative Elemente und Grundhaltungen bei der Bearbeitung von Gewalterfahrungen und der Konfliktbearbeitung unverzichtbar seien.

Vermittlungsarbeit in Krisenregionen ist nicht denkbar ohne das Angebot vielfältiger Kommunikationsformen, initiiert und moderiert von Friedensfachkräften. Dazu gehören z. B. „Runde Tische" mit geladenen TeilnehmerInnen aus verschiedenen Gruppierungen oder Seminare und Workshops, in denen u. a. gewaltfreie Kommunikation eingeübt wird. Ähnlich wie in der Mediation geht es darum, in einer Atmosphäre, die den Beteiligten das Gefühl eines gesicherten Freiraumes gibt und alle gleichermaßen ernst nimmt, die Bearbeitung des Konflikts möglichst ohne gegenseitige Verletzungen und in konstruktiven Gesprächen zu ermöglichen. „Es kommt immer wieder drauf an, herauszufinden, wo die Menschen selbst Handlungsbedarf sehen, und dann diese Verbesserungen gemeinsam umzusetzen."

Dennoch unterscheiden sich diese Verfahren deutlich von der eigentlichen Mediation, indem sie weniger strukturiert und formalisiert sind und keinerlei Verpflichtung der TeilnehmerInnen beinhalten. Sie zielen nicht primär auf einvernehmliche Lösungen, sondern sind eher prozessorientiert. Eine gewisse Offenheit und Vertrauen in das Verfahren und die beteiligten Personen sind nicht Voraussetzung, sondern Ergebnis solch offenen Austauschs. Wenn jedoch derartige Begegnungen achtsam in mediativer Haltung moderiert werden, überwinden die Beteiligten ihre Sprachlosigkeit; sie erkennen hin-

Gruppierungen, die sich besonders benachteiligt fühlen und damit Ursache neuer Gewaltausbrüche sein könnten, wie z. B. entlassene Soldaten. Oft jedoch setzt die Arbeit auch dort an, wo eine gewisse Offenheit und Bereitschaft für einen neuen Anfang zu erkennen ist, so z. B. bei jungen Menschen und bei Frauen.

- So wurde im Kosovo ein multiethnisches Jugendzentrum initiiert, das Begegnung und Austausch zwischen den Angehörigen verschiedener Volksgruppen ermöglichte und später schrittweise in die Verantwortung der jungen Menschen übergeben wurde. „Im gemeinsamen Tun, in der Kooperation treten die traditionellen Unterschiede hinter der zu bewältigenden Aufgabe zurück: Das Hier und Jetzt zählt."
- In Serbien entstand in Novi Sad durch die Arbeit der Friedensfachkraft ein Trauma-Zentrum für entlassene Soldaten, das ihnen hilft, auch im gegenseitigen Austausch ihre Rolle als Täter, aber auch als Opfer des Krieges zu reflektieren und die Traumatisierung zu überwinden. „Indem die Veteranen Frieden mit sich finden, wird bisweilen der Weg frei für eine versöhnliche Haltung gegenüber den ehemaligen Gegnern. Die Männer auf der anderen Seite können plötzlich auch als Opfer in ähnlichen militärischen Gewaltstrukturen wahrgenommen werden."

- Ein besonderer Schwerpunkt wurde in Israel-Palästina mit dem Programm „Entscheidung für Geschichte" gesetzt, das junge PalästinenserInnen und Israelis einlädt, sich mit „Schmerzpunkten" ihrer eigenen Vergangenheit wie der jeweils anderen Gruppe auseinanderzusetzen, Gemeinsamkeiten zu erkennen und neue Wege aus dem Zyklus der Gewalt zu suchen. „Oft sagen sie, dass sie jetzt alles mit anderen Augen sehen und dem Sog der alten Muster ausweichen können."

3.2. Mediation in der praktischen Konfliktbearbeitung

Die Beschreibung der Situation in Krisengebieten lässt bereits deutlich werden, dass es häufig an den nötigen Voraussetzungen für klassische Mediation fehlt. Dies liegt einerseits an der gebotenen Zurückhaltung der Friedensfachkraft und der unzureichenden sprachlichen Verständigung, andererseits aber vor allem auch an den psychischen Konditionen der Menschen nach verletzenden Gewalterfahrungen. Sie können sich nur schwer artikulieren, ihre Bedürfnisse (noch) nicht benennen

brauchen Zeit, sich zu öffnen und ihre Situation aus einigem Abstand heraus anzuschauen. Sie befinden sich oft in einem apathischen Zustand der Selbstisolation, der erst langsam aufgelöst werden muss. „Ich war im Krieg, und nun finde ich mich nicht mehr zurecht."[2]

3. Mediation als methodisches Instrument in der Arbeit vor Ort

3.1. Allgemeines zu den angewandten Methoden und Handlungsansätzen

Friedensfachkräfte verstehen sich als Katalysator für Dialogprozesse und als VermittlerInnen einer gewaltfreien Konfliktkultur, entsprechend den Wünschen der PartnerInnen vor Ort. Dabei beziehen sie bewusst regional überlieferte Traditionen der Konfliktbearbeitung mit ein und aktivieren diese wo nötig.

Sie können als InitiatorInnen oder MultiplikatorInnen tätig sein, beraten und unterstützen bei dem, was die Menschen in der Region zu tun für notwendig halten, sie können Beistand leisten und wichtige Verbindungen zu internationalen Stellen und den Medien herstellen. Sie werden die Zusammenarbeit mit Hilfsorganisationen suchen und über sie durch Bereitstellung geeigneten Materials Anreize zur Kooperation schaffen, um so die gegenseitige Abschottung abzubauen. Durch Trainings in gewaltfreiem Verhalten werden sie den Menschen neue Verhaltensmöglichkeiten zur Durchsetzung ihrer Interessen aufzeigen, und durch Angebote zur Friedenserziehung ein neues Miteinander der gegnerischen Gruppen fördern. Dabei wenden sie sich vor allem an gesellschaftliche

2/ Alle im folgenden kursiv gesetzten Zitate stammen aus Berichten von Friedensfachkräften des *forum*ZFD.

Mediation im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes

Helga Tempel,
Lehrerin a.D., Mediatorin,
Vorstand Forum
Ziviler Friedensdienst

Probleme und Chancen – Seit 1999 besteht das Programm „ZFD in der Entwicklungszusammenarbeit" als Partnerschaft zwischen dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) und Nicht-Regierungs-Organisationen. Es zielt auf Gewaltprävention, Transformation bestehender Konflikte und den Aufbau tragfähiger Strukturen. In seinem Rahmen werden ausgebildete Friedensfachkräfte zu mehrjährigen Einsätzen in Krisengebiete entsandt. Ihr Einsatz zielt auf Überwindung von Hass und Gewalt, Sicherung der Menschenrechte und tragfähige zivilgesellschaftliche Strukturen. Kommunikation in mediativer Grundhaltung spielt in dieser Arbeit wie auch in der Ausbildung eine hervorragende Rolle, während klassische Mediation eher selten zur Anwendung kommt.

1. ZFD als neues Instrument der Konfliktbearbeitung

Konflikte entstehen, wo immer Menschen zusammenleben und ihre oft berechtigten Interessen aufeinanderprallen. Konflikte müssen nicht als Bedrohung empfunden und unterdrückt oder gar bekämpft werden, da sie wichtige Chancen für soziale Entwicklungen enthalten. Zu überwinden ist jedoch die Dynamik, die Konfliktgegner in Ermangelung anderer Alternativen fast zwangsweise zur Gewalt greifen lässt. Menschen können lernen, den Widerstreit ihrer Interessen konstruktiv und gewaltfrei auszutragen. Friedensbereite Gruppierungen in Krisenregionen wie Menschen aus der politischen Opposition haben es ohne Unterstützung von außen oft schwer, aus der Spirale auszubrechen, die über Ohnmachtsgefühle und Hass zu Feindseligkeit und schließlich offener Gewalt führt, zumal diese oft zusätzlich durch machtbesessene und gewaltorientierte Politiker angeheizt wird.

Hier ist Unterstützung dringend gefragt: einzelne BeraterInnen und kleine internationale Teams können vor Ort als Katalysatoren wirken; sie können Ermutigung ausstrahlen, „Türen öffnen" zu Menschen in Schlüsselpositionen und zum Aufbau tragfähiger ziviler Strukturen beitragen. Seit mehr als zehn Jahren wurde für solche bürgernahen Aufgaben des Friedenstiftens aus der deutschen Zivilgesellschaft heraus ein neues Instrumentarium entwickelt. Die Initiative übernahm dabei das forumZiviler Friedensdienst in Bonn als Verbund von Organisationen, die sich dieser Aufgabe verpflichtet fühlen.

So gibt es seit 1998 das Programm Ziviler Friedensdienst in Form einer Partnerschaft von zivilgesellschaftlichen TrägerInnen mit dem BMZ. Es hat die Aufgabe, lebenserfahrene Frauen und Männer auf Anforderung lokaler PartnerInnen für mindestens 2 Jahre in Krisenregionen zu entsenden und sie durch mehrmonatige differenzierte Trainings auf ihren Dienst vorzubereiten.[1] Derzeit arbeiten etwa 230 Friedensfachkräfte weltweit unter der Verantwortung der am Programm beteiligten TrägerInnenorganisationen, bevorzugt in international zusammengesetzten Teams.

Für das *forum*ZFD liegen Schwerpunkte der Projektarbeit neben der Dialogarbeit in Nahost (Israel und Palästina) vor allem in der Gewaltprävention und Nachsorge in vom Krieg betroffenen Regionen wie z. B. dem ehemaligen Jugoslawien.

2. Generelles zur Arbeit in Krisenregionen

Die Situation, die Friedensfachkräfte in von Gewalt gezeichneten Gesellschaften vorfinden, ist bestimmt durch allgemeine Sprachlosigkeit angesichts traumatisierender Erlebnisse, durch das Vorherrschen von Hass und Misstrauen, durch die Ungeübtheit im Benennen ihrer jeweiligen Interessen und durch die Unfähigkeit, im Gegner den Menschen zu sehen, der wie sie selbst eigene Bedürfnisse hat.

Die Friedensfachkraft kommt von außen in die Krisenregion. Ihre Rolle ist die einer Drittpartei, und auch wenn ihre Reputation als aus dem Ausland kommend gefragt ist, muss abwartendes Beobachten und Zuhören ihre erste Aufgabe sein.

Danach beginnt sie in der Regel mit bereits vertrauten Formen der Kommunikation und der Begegnung. Sie ermutigt zum Sprechen und einfühlsamen Zuhören, zuerst einzeln und in kleinen Gruppen und später auch im Austausch mit den jeweils anderen Gruppierungen. Die Menschen

1/ Als Aufgaben des ZFD wurden vom BMZ in einem "Rahmenkonzept" vom August 1999 formuliert:

› Stärkung von Friedenspotenzialen; vertrauensstiftende Maßnahmen zwischen Angehörigen von Konfliktparteien; Aufbau von Informations- und Bildungstrukturen und – programmen .... zum Abbau von Vorurteilen und Feindbildern (z. B. Friedenserziehung)

› Vermittlung bei Konflikten zwischen Angehörigen von Interessengruppen, Ethnien, Religionen; Mitwirkung bei der Beobachtung und Förderung der Menschenrechts- und Demokratie-Situation

› Beiträge zur Versöhnung und dem Wiederaufbau.....

Doing the best –
Vermeiden von interkulturellen Konflikten:
Einige Hinweise für den Umgang mit schwierigen Situationen oder Verhalten

- Denken Sie daran, Aussagen und Verhalten von Menschen aus anderen Kulturkreisen können die unterschiedlichsten Bedeutungen haben!
- Auf Gemeinsamkeiten achten und von den Unterschieden lernen.
- Nicht jedes andere Verhalten ist gleich ein Affront.
- Aktives und wertschätzendes Zuhören.
- Gemeinsames Arbeiten an Konfliktlösungen und win-win-Situationen sorgen langfristig in interkulturellen Teams für eine konfliktfreie Zukunft.

S.O.S. – Hilfe von außen

Ganz unabhängig davon, ob die Besetzung eines virtuellen Teams national oder international ist, Konflikte werden oft erst spät erkannt. Ist die Konfliktsituation so weit fortgeschritten, dass Sach- und Beziehungsebene ineinander fließen, ist der Einsatz des Mediationsverfahrens sinnvoll – entweder durch Einsatz von Mediationstechniken seitens der Führungskräfte oder mit externen MediatorInnen.

- Klären Sie bereits zu Anfang der Teamarbeit, wie das Team mit Konflikten umgehen will. Die Möglichkeit von externen MediatorInnen im Konfliktfall kann bereits zu diesem Zeitpunkt dargestellt werden.
- Mediation sollte im Team als Gelegenheit verstanden werden, nicht als „Not-Nagel".
- Wenn es irgend geht, sollten face-to-face-Mediationen stattfinden.
- Ist das nicht gegeben, muss bei einer telefonischen Mediation mit mehr Planungs- und Vorbereitungsaufwand gerechnet werden.
- Soll der Konflikt teilweise oder ganz online mediiert werden, überlegen Sie konkret, wie Sie vorgehen möchten und stellen Sie sicher, dass die Konfliktparteien Ihr Vorgehen verstanden haben.
- Synchrone online-Mediation, beispielsweise per Chat oder Messenging bietet die größte Ähnlichkeit mit dem klassischen Mediationsverlauf.
- Asynchrone online-Mediation per Forum oder e-mail gibt den Beteiligten die Möglichkeit, Aussagen und Handlungen der unterschiedlichen Parteien zu reflektieren, hat allerdings den Nachteil der zeitlichen Verzögerung.
- Eine Kombination aus beiden ist möglich und häufig empfehlenswert.
- Eine Mediation mit einem interkulturellen Team bietet den Beteiligten die Möglichkeit, andere Kulturen zu verstehen und Gemeinsamkeiten zu entdecken.

Gary Thomas

lich andere und ungewohnte Spielregeln. Jeder versucht, zunächst die eigenen Regeln weiter zu spielen. Missverständnisse und Streitigkeiten sind vorprogrammiert, weil alle im Team denken, sie haben Recht. Viele Teams schaffen es nicht, neutral zu überlegen, wie sie ein gemeinsames Verständnis füreinander, für die Kommunikation und die Zusammenarbeit entwickeln sollen. Wird allerdings mehr auf Gemeinsamkeiten geachtet, fällt es leichter, die Unterschiede zu akzeptieren. Erfolgreiche, interkulturelle Teams arbeiten daran, eine neue Kultur zu entwickeln, das „Best-of" der Teamkultur. Jedes Mitglied bringt dazu eine wertvolle Kultur mit. Dieses Wissen sollte von der Teamleitung bewusst gemacht und geschärft werden.

Gemeinsame Sprache finden

Eine weitere wichtige Rolle in der Kommunikation im virtuellen, interkulturellen Team spielen die Sprachunterschiede. Hierbei geht es nicht nur um Einigung auf eine Teamsprache, sondern vielmehr um das Problem der verschiedenen Sprachkompetenzen, die alle mitbringen. Nicht ausdrücken zu können, was man fühlt oder meint, führt zu Frustration und zu Unsicherheiten Neben der korrekten Übersetzung der Fremdsprache sind die Nuancen manchmal wichtig, die zwischen den Zeilen stehen. Ironie oder Feinheiten in einer Fremdsprache zu verstehen, erfordert nicht nur sehr gute Kenntnisse der Sprache, sondern auch der Kultur, vor allem wenn der Kontakt in virtueller Form stattfindet. Hier ist es wichtig, dass sich alle im Team trauen nachzufragen, was gesagt wurde und sich absichern, verstanden zu haben, wie es eigentlich gemeint wurde.

Geradeaus oder durch die Blume?

Nicht jeder Kultur liegt es, um einen Tatbestand herumzureden. Die holländische und übrigens auch die deutsche Kultur sind für eine direkte Kommunikation bekannt. Ein „Nein" heißt auch „Nein" und Fakten und Denkweisen werden klar und deutlich herausgestellt. Schwierig wird es, wenn dieses auf eine indirekte Ausdrucksweise prallt. Japaner oder Engländer hören oder kommunizieren eher zwischen den Zeilen. Ist ein Teammitglied eher die direkte Kommunikation gewöhnt, ist es schwerer, die Botschaften zu verstehen, Zustimmung oder Ablehnung zu erkennen. Oftmals fehlt auch die Bereitschaft, die Sprache zu entschlüsseln bis klar wird, was eigentlich gemeint ist. Gerade die virtuelle Kommunikation kann hier besonders schnell missverstanden werden. Hier hilft nur: Nachfragen, wie Aussagen gemeint sind und die Bereitschaft voneinander zu lernen.

KONTAKT

Gary Thomas,
thomas@stoegerpartner.de

Virtuelle interkulturelle Teams in turbulenten Zeiten

Gary Thomas, BA (Hons) und zertifizierter NLP-Trainer (DVNLP und INLPTA), Mediator BM

„Think global – work local" – so lautet der Trend der Arbeitswelt. Die Zahl der Unternehmen, die weltweit agieren wächst und somit auch die Zahl der sich dadurch bildenden virtuellen Teams. Kommunikationsmittel wie das Telefon und e-Mail gehören für die Teammitglieder ebenso zum Tagesgeschäft wie auch das Anberaumen von Videokonferenzen. Dass der Griff zum Telefonhörer ein face-to-face-Gespräch nicht ersetzt, ist nicht die einzige große Herausforderung, die die Zusammenarbeit erschweren kann. Kommen dann noch interkulturelle Verständnisschwierigkeiten hinzu, droht ein gesetztes Ziel zu kippen.

Wo gehöre ich hin?

Der Mensch ist ein Gewohnheitstier. Viele fahren täglich zur Arbeit, in „ihre Firma", pflegen Kontakt zu KollegInnen und MitarbeiterInnen und erfüllen ihr Arbeitspensum. Sie sind erfolgreich, besonders dann, wenn das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Identifikation mit der Arbeit und ihren Ergebnissen gegeben sind. Arbeitet man in einem virtuellen Team auf Distanz miteinander, ist es schwierig, die Vorteile der gewohnten Arbeitsweisen zu kompensieren. Agiert man auch noch weit ab vom „Mutterschiff", fehlt häufig das Gefühl der Zugehörigkeit.

Identifikation durch Ziele und Rollen

Wenn die KollegInnen an anderen Standorten und in anderen Ländern verteilt sind und die Tätigkeit von einem Home-Office, also auch noch weit weg von der Zentrale, geschieht, ist es wichtig zu wissen, wo man hingehört. Dabei sollte man sich folgende Fragen stellen:

- Welche konkrete Rolle spiele ich im Team?
- Welches Ziel verfolge ich?
- Was trage ich zum Teamergebnis bei?
- Welchen Wert liefere ich dem Unternehmen?

Um Erfolg zu haben, muss das gesamte Team den Sinn und den gemeinsamen Zweck seiner Arbeit klar erkennen. Nur so kann ein Gemeinschaftssinn entstehen, der so stark ist wie das Zusammengehörigkeitsempfinden eines konventionellen Teams.

Wer sind meine TeamkollegInnen?

Arbeitet man in einem on-site-Team hat man schnell die Möglichkeit sein Team kennen und auch schätzen zu lernen. Die soziale Komponente, das Zwischenmenschliche, wird von vielen Menschen als eine äußerst positive Eigenschaft der Teamarbeit gesehen. Gemeinsamkeiten werden so entdeckt, man lernt, wie die KollegInnen „ticken", wie sie in Stresssituationen reagieren – Kleinigkeiten, deren Bedeutung nicht zu unterschätzen ist. Letztlich wird so eine Vertrauensbasis aufgebaut. In einem virtuellen Team ist die Frage der Isolation einer der größten Herausforderungen. Der virtuelle Draht zwischen den einzelnen Mitgliedern muss gefunden werden – eine Aufgabe der Teamleitung. So kann die Gefahr, dass Missverständnisse und Unsicherheiten entstehen, gebannt und Konflikte minimiert werden..

Wie wollen wir miteinander kommunizieren?

Schon Konrad Lorenz wusste, dass gesagt, nicht immer richtig gehört bedeutet und gehört, nicht immer richtig verstanden heißt.[1] Erschwerend kommt noch hinzu, dass Menschen in einem virtuellen Team sich in der Regel bei ihrer Kommunikation nicht sehen können. Konflikte sind so vorprogrammiert. Hier ist Fingerspitzengefühl bei der Wahl des richtigen Kommunikationsmittels gefragt, gerade wenn Telefon und Internet zu den Hauptkanälen der Kommunikation werden. Mitglieder und Leitung eines virtuellen Teams sollten sich die Frage stellen, ob eine e-mail wirklich ausreicht oder ob ein Anruf geeigneter wäre. Zu wissen, wie man eine e-mail schreibt, heißt noch lange nicht, dass die Aussagen klar und deutlich formuliert sind oder beim Empfänger genauso ankommen, wie sie vom Sender gemeint sind. Vielleicht ist sogar sinnvoll, ein face-to-face-meeting anzuberaumen. In schwierigen Situationen kann man so Missverständnissen vorbeugen Die Herausforderung der geografischen Distanz besteht darin, in diesen heiklen Situationen die Botschaften auf dem richtigen Weg zu vermitteln.

Typisch Deutsch – very British? Von Floskeln und good behaviour in der interkulturellen Kommunikation

Setzt sich das virtuelle Team aus Mitgliedern diverser Ländern zusammen und agiert grenzübergreifend, kommen Menschen aus unterschiedlichen Kulturkreisen miteinander in Kontakt. Auf der einen Seite ist der Aspekt der Bereicherung durch eine Erweiterung von Wissen, Kompetenzen und Ideen mit Sicherheit für die Kreativität und den Erfolg eines Projektes förderlich. Andererseits bringt dies auch gerade im richtigen Umgang miteinander Komplikationen und Konfliktpotential mit sich. In der eigenen Kultur entwickelt man Standards, Normalitäten und die Interpretation von – scheinbar – richtigem und falschem Verhalten. Diese gefühlten Gemeinsamkeiten erleichtern die Teamarbeit innerhalb eines Kulturkreises. Die Spielregeln sind klar und ersichtlich, die MitspielerInnen bekannt. In einem interkulturellen Team werden die Karten neu gemischt. Es gelten plötz-

1/ www.zitate.de

Einzelgespräche, eingebettet in den gemeinsamen Mediationsprozess, haben eine deeskalierende und gesichtswahrende Funktion.

Pendelmediation dient in hocheskalierten Konflikten der Deeskalation und der Gesichtswahrung und ist für KonfliktpartnerInnen, die sich an weit entfernten Orten befinden, eine Möglichkeit, wieder in Kontakt zu kommen.

Mediation mit binationalen Paaren zeigt mir immer wieder auf die eindrücklichste, spannendste und überraschendste Weise, wie vielfältig die Bedürfnisse und Blickwinkel von Menschen sind: Jeder Mensch ist eine Welt.

Dorothea Lochmann

Literatur:

Schlippe, Arist von, El Hachimi, Mohammed, Jürgens, Gesa: *Multikulturelle systemische Praxis,* **Heidelberg 2003**

Sitorus, Birgit, Stöcker-Zafari, Hiltrud: *Trennung und Scheidung binationaler Paare,* **hrg. V. Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V., Frankfurt a. M. 2002**

Lochmann, Dorothea: *Bikulturelle Paare in Deutschland,* **dpa Interview 2005**

Roberts, Marian: *Mediation in Family Disputes,* **Hants,UK 1997**

3. Welche Verhandlungsformen und -methoden haben sich bewährt?

Soziogramme des aktuellen Familiensystems, das weit über die westliche Kernfamilie hinausgeht, erleichtern den Überblick über ein meist international verzweigtes Beziehungsgeflecht mit EntscheidungsträgerInnen, die ggf. real oder symbolisch in die Mediation mit einbezogen werden müssen. Diese Unterstützungssysteme ressourcenorientiert zu betrachten, kann wesentlich zur „Kuchenerweiterung" in Phase IV der Mediation beitragen.

Zirkuläres Fragen kann die gegenseitigen Abhängigkeitsbeziehungen, die in internationalen MigrantInnenfamilien regelmäßig bestehen, transparent machen, vielfältige Perspektiven auf die zu verhandelnden Fragen aufzeigen und es einem Menschen mit eher indirektem Kommunikationsstil ermöglichen, schwierige Meinungen auszudrücken.

Der **Einbezug von Verwandten** in die Mediation kann aus sprachlichen Gründen und auch für Personen mit eher kollektivistischen Entscheidungsmaßstäben angemessen und hilfreich sein.

Der **Einbezug von Autoritätspersonen**, i.d.R. führende Persönlichkeiten von Religionsgemeinschaften, kann für MediandInnen, die sich an anderen als christlichen religiösen Wertvorstellungen orientieren, entlastend und unterstützend sein.

Lösungsbeispiele aus anderen Konfliktfällen wirken normalisierend und gesichtswahrend, falls die MediandInnen bestimmte Lösungsoptionen nicht selbst vorbringen möchten, bzw. können.

KONTAKT

Dorothea Lochmann, lochmann@solu.de

٤- غر چه هر څومره جګ وی، پر سر ئی لاره شته .

Sei der Berg auch noch so hoch, gibt es doch einen Weg auf ihn.

٥- چه کری، هغه به ریبي .

Man erntet, was man sät.

2. Welche besonderen Kompetenzen sollten MediatorInnen mitbringen?

› **Bewusstsein über die kulturelle Bedingtheit eigener Werte und Normen:** Die heutigen Lebensformen und Wertvorstellungen von Menschen aus westlichen Industriegesellschaften werden zumeist unhinterfragt als das Nonplusultra zivilisatorischer Entwicklung gesetzt. MediatorInnen, die Menschen mit anderer kultureller Prägung dabei unterstützen wollen, selbstbestimmte Lösungen für ihre Konflikte zu erarbeiten, müssen sich zunächst ihrer eigenen Geprägtheit bewusst und darüber hinaus dazu bereit und fähig sein, die eigenen Werte zu relativieren.

› **Reflexion eigener Erfahrungen in anderen Kulturen:** Selbstverständlich ist es hilfreich, wenn MediatorInnen selbst über Migrationserfahrung verfügen. Dabei sollten die eigenen Erlebnisse und Einstellungen gut verarbeitet und reflektiert sein.

› **Sprachliche Kompetenzen:** Gute Kenntnisse der Muttersprache der nichtdeutschen MediandInnen bzw. der Sprache, die in der Familie gesprochen wird, können das Hinzuziehen von DolmetscherInnen ersparen, falls eine Mediation in zwei Sprachen gewünscht oder erforderlich ist. Aber auch MediandInnen mit sehr guten zweitsprachlichen Kompetenzen in Deutsch werden ihre Gefühle und Bedürfnisse natürlich viel leichter in ihrer Muttersprache ausdrücken können. hinaus erwarten nicht wenige Angehörige im Herkunftsland der ausländischen PartnerInnen finanzielle Unterstützung durch das junge Paar.

› **Umgang mit Religion, Wertehaltungen und traditionellen Verhaltensweisen:** Traditionelle Werte und Normen erhalten – nicht nur für die migrierten PartnerInnen in bestimmten Phasen und meist mit zunehmendem Alter eine vitale, identitätsstiftende Bedeutung. Die Schaffung einer „Dritten Welt zu Hause" erfordert vielfältige, differenzierte Bewusstseins- und Abstimmungsprozesse.

› **Erziehung der Kinder – Sprachen, Religionen, Bezugspersonen:** Insbesondere im Bereich der Kindererziehung kann Mediation bikulturelle Paare dabei unterstützen, wertschätzend und gleichberechtigt anspruchsvolle Fragen zu klären: Wie kann dem Kind die Sprache, Kultur, Religion des eingewanderten Elternteils nahe gebracht werden, wie sollen die Verwandtschaftsbeziehungen gestaltet und gepflegt werden? Im Falle einer Trennung müssen sich die Eltern darüber Gedanken machen, wie sie die Kontakte zum nichtbetreuenden Elternteil, dessen Verwandten und Kultur aufrechterhalten können.

› **Umgang mit Rassismus:** In der deutschen Gesellschaft, wo sich die Integration von MigrantInnen als beidseitiges Aufeinanderzugehen als ein langsamer und mühsamer Prozess gestaltet, wird ein Mensch, der „anders" aussieht, tagtäglich auf sein Anderssein aufmerksam gemacht: Afro-Deutsche werden für ihre Deutschkenntnisse gelobt, eingebürgerte Iraner nach ihren Rückkehrwünschen befragt, in Deutschland geborene Kinder mit türkischem Namen sollen auf Festen die türkische Flagge schwenken. Je nach Tagesform verschafft dies den Betroffenen nicht nur gemütliche Gefühle und auch die einheimischen PartnerInnen bleiben davon nicht verschont.

› **Lebensmittelpunkt/Rückkehr ins Herkunftsland des eingewanderten Partners:** Ob es nun den migrierten PartnerInnen mehr oder weniger gut gelungen ist, in der neuen Gesellschaft Fuß zu fassen – die Sehnsucht nach der Herkunftskultur und -familie stellt ein fortdauerndes Diskussionsthema in binationalen Familien dar. Wie mit solchen Plänen realistisch und konkret umgegangen werden kann, ist ein wichtiges Mediationsthema für diese Paare.

Mediation mit binationalen Familien

In jedem Fall sind die MediatorInnen gut beraten, mit kompetenten AnwältInnen und anderen Fachleuten eng vernetzt zusammenzuarbeiten.

Aber auch, wenn die eingewanderten PartnerInnen bereits die deutsche Staatsangehörigkeit errungen haben, wird eine solche Beziehung zum einen von außen nach wie vor als exotisch betrachtet, und das Paar muss sich mit entsprechenden Zuschreibungen auseinandersetzen, seine Kinder darauf vorbereiten und eine eigene Identität entwickeln. Zum anderen bleiben die kulturellen Unterschiede von der Staatsangehörigkeitsfrage unberührt.

Inwieweit kann Mediation binationale/ bikulturelle Paare dabei unterstützen, mit ihren Konflikten konstruktiv umzugehen?

1. Welche Themen – im Unterschied zu mononationalen Paaren – werden hier bearbeitet?

- **Eheschließung nach meist sehr kurzer Kennenlernzeit:** Viele Paare haben sich bei einem zeitlich begrenzten Aufenthalt der PartnerInnen im Land der jeweils anderen kennen und lieben gelernt. Aufenthaltsrechtliche und finanzielle Hürden ermöglichen in der Folgezeit meist nur kurze Zeiten des Zusammenlebens unter wenig alltagstypischen Umständen. Da es bislang noch kein Visum für Verliebte oder Verlobte gibt, wird von den Betroffenen nicht selten bereits nach einigen Monaten Pendeln zwischen den beiden Ländern eine Eheschließung in Betracht gezogen.

- **Vertauschte Geschlechterrollen:** Verlassen die nichtdeutschen PartnerInnen ihr Heimatland, um in Deutschland ihren neuen Lebensmittelpunkt aufzubauen, so werden ihnen die einheimischen PartnerInnen zunächst in allen gesellschaftlichen Bereichen überlegen sein:

- **Sprache, Beruf, Behörden, soziale Beziehungen etc.:** Sie sind wie Fische auf dem Trockenen gelandet, was die Paarbeziehung vor große, unerwartete Anforderungen stellt.

- **Bedeutung der Familie/von Verwandten:** In dieser Situation können Verwandte und Landsleute vor Ort einen wesentlichen Beitrag zur Orientierung und Unterstützung der Zugewanderten leisten. Nicht selten strapaziert ein solch intensiv gepflegtes Sozialleben die von deutschen PartnerInnen andernorts so hochgeschätzte Gastfreundschaft. Darüber

Interkulturelles Zusammenleben erfordert von den Beteiligten eine erhöhte Bereitschaft, sich mit unterschiedlichen Wertvorstellungen und Verhaltensnormen, mit fremden Kommunikationsmustern und Problemlösungsstrategien auseinanderzusetzen. Gerade auch bikulturellen Paaren bietet Mediation die Chance, den Besonderheiten ihrer familiären Beziehungen Rechnung zu tragen und eigene maßgeschneiderte Regelungen zu finden.

Binationale Paare und Familien sind eine wachsende Gruppe in unserer Gesellschaft – mittlerweile sind bei durchschnittlich jeder 5. Eheschließung in der BRD MigrantInnen beteiligt. In Frankfurt/M stehen bei einem Drittel aller Eheschließungen binationale Paare vor dem Standesamt. Dazu kommen ca. 30 000 binationale Eheschließungen im Ausland, was bedeutet, dass jährlich etwa 100 000 Deutsche PartnerInnen mit anderer Herkunft heiraten. In diesen Ehen wurden im Jahr 2003 82.921 Kinder geboren (statistisches Bundesamt, Wiesbaden).

Die Lebenssituation von Binationalen unterscheidet sich in einigen Aspekten ganz wesentlich von den Bedingungen, die wir in deutschen Familien vorfinden: An erster Stelle stehen ausländerrechtliche Bestimmungen. Wenn ausländische PartnerInnen aufgrund der Eheschließung erstmals eine Aufenthaltsgenehmigung erhalten, so hängt diese für 2 Jahre vom Bestand der Ehe ab. Die Angst vor dem Verlust der Aufenthaltserlaubnis, sowie die Abhängigkeit der ausländischen PartnerInnen von den inländischen, spielen bei Krisen in den ersten zwei Ehejahren eine große Rolle. Machtungleichgewichte, die auch aus der rechtlichen Unsicherheit und Ungleichheit resultieren, zeigen sich hier deutlicher und ziehen viele weitere Probleme nach sich.

Bei einer Trennung oder Scheidung spielen familienrechtliche Regelungen in Deutschland, wie im Herkunftsland der anderen PartnerInnen, sowie die Bestimmungen des jeweiligen Internationalen Privatrechts eine wichtige Rolle. Noch immer unvollständige grenzüberschreitende Regelungen, z. B. zur gegenseitigen Anerkennung von Gerichtsbeschlüssen – insbesondere im Hinblick auf elterliche Sorge und Umgang – verursachen ein hohes Maß an Verunsicherung. Im europäischen Rahmen gibt es hier inzwischen differenzierte Regelungen, in Bezug auf außereuropäische Staaten ist die Situation jedoch sehr uneinheitlich.

Dorothea Lochmann, Diplompädagogin, Ausbilderin und Mediatorin BAFM, Projektmoderatorin beim Amt für multikulturelle Angelegenheiten Frankfurt/M, Mitglied der Fachgruppe MiK/Mediation in Interkulturellen Kontexten im BM

deren Worten, es besteht die Gefahr, dass der Konflikt eigentlich durch Beteiligte erst „ethnisiert" oder „kulturalisiert" wird. Da die meisten von uns nicht vor einem eurozentristischen Blick gefeit sind, wäre es unseres Erachtens wichtig, einen Perspektivenwechsel vorzunehmen, indem wir muttersprachliche MediatorInnen (MigrantInnen) einbeziehen und die Mediation grundsätzlich gemeinsam in einem interkulturell gemischten Tandem durchführen. In Nürnberg haben wir ein „Netzwerk interkulturelle Mediation" nach diesem Grundsatz aufgebaut – es funktioniert!

Marissa Pablo-Dürr und Friedrich Popp

KONTAKT

Marissa Pablo-Dürr,
pablo.duerr@t-online.de

Friedrich Popp,
friedrich.popp@
stadt.nuernberg.de

Literatur:

Marissa Pablo-Dürr, Friedrich Popp: *Das Nürnberger „Netzwerk interkulturelle Mediation" – Ein Beitrag zu einer konstruktiven Streitkultur,* **in:** *Bayerisches Landesjugendamt, Mitteilungsblatt Nr. 1,* **München 2003**

Marissa Pablo-Dürr, Friedrich Popp: *Konstruktive Konfliktvermittlung in der Einwanderungsgesellschaft, Das Nürnberger „Netzwerk interkulturelle Mediation",* **in:** *Migration und soziale Arbeit 3/4 - 2005,* **Frankfurt/M.**

Friedrich Popp: *Anmerkungen zur „Interkulturellen Kompetenz",* **in: Bernhard Jehle/ Bernd Kammerer/ Horst Unbehaun (Hrsg.):** *Migration – Integration – Interkulturelle Arbeit, Chancen und Perspektiven der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen,* **Nürnberg 2004, Internet: www.popp-objekte.de/publikationen.htm**

5. Wie leben die Menschen?

In deutschen Großstädten leben viele Menschen in Single- oder Alleinerziehenden-Haushalten. Wenn Menschen in Familien leben, beschränken sie sich meist auf die Kernfamilie (Kleinfamilie). Eine Ausnahme bilden hier Migrantenfamilien, die manchmal noch in Großfamilien leben oder zumindest noch einen starken familiären Zusammenhalt pflegen. Dies erfordert daher eine besondere Sensibilität für das soziale Umfeld der Großfamilie. Ältere Familienmitglieder oder Verwandte sind u. U. in die Mediation mit einzubeziehen. Auf den ersten Blick mag dies die Mediation verkomplizieren. Die soziale Autorität dieser Personen kann jedoch helfen, die gefundenen Lösungen im Familiensystem leichter umzusetzen. Viele Themen können mit diesem Personenkreis sicherlich leichter in Einzelgesprächen im Rahmen einer Pendelmediation angesprochen werden.

Resümee

Wir meinen, dass es bei den meisten „interkulturellen Konflikten" nicht um kulturelle oder ethnische Unterschiede geht, sondern um Konflikte, die aus den Identitäten der Menschen hervorgehen, wie z. B. Konflikte zwischen Jungen und Älteren, Frauen und Männern oder schlicht und einfach um einen Nachbarschaftskonflikt zwischen Lebhaften und Ruhebedürftigen. Wir müssen uns daher ernsthaft die Frage stellen, ob die ethnische Zuschreibung fokussiert wird, um einen ganz „normalen" Konflikt zu kaschieren, mit an-

۱- هر کی دانا بود، توانا بود.

Wer wissen hat, ist mächtig.

۲- پشت هر تاریکی روشنئ است .

Nach jeder Dunkelheit folgt Licht.

Herkunft fühlen. Dadurch wird auch der Zugang zu einer Konfliktpartei ausländischer Herkunft leichter. Es kann zudem der Beginn eines „Empowerment"-Prozesses für die MigrantInnen sein. Wir raten davon ab, zu viele Briefe zu schreiben, wichtiger ist der persönliche Kontakt. Es kann durchaus sinnvoll sein, zunächst mit vertrauensbildenden Maßnahmen, d. h. mit einer Pendelmediation zu beginnen. Wir haben sogar die Erfahrung gemacht, dass diese Pendelmediation in vielen Fällen unabdingbar und oft der eigentliche Schlüssel zu einer erfolgreichen Mediation ist. Insbesondere in MigrantInnenfamilien mit konservativ-traditionellem Hintergrund (aber nicht nur dort) ist die Frage des „Gesicht bewahren" eine nicht zu unterschätzende Haltung.

4. Gibt es a priori ein Machtgefälle zwischen den Beteiligten?

Vielfach haben wir es mit Menschen zu tun, die jeweils der Mehrheit oder einer der Minderheiten in unserer Gesellschaft angehören. Nichtdeutsche Minderheiten sind von den entscheidenden Rechten in der Gesellschaft meist ausgeschlossen (kein Wahlrecht, keine uneingeschränkte Vereinigungsfreiheit etc.). Innerhalb der Minderheiten sind die Rechte unterschiedlich verteilt: BürgerInnen aus EU-Staaten genießen mehr Rechte als Nicht-EU-BürgerInnen (z. B. „kommunales Wahlrecht", EU-Freizügigkeit etc.). Auch unter den „Ausländern" sind die Aufenthaltsrechte unterschiedlich verteilt (z. B. Niederlassungserlaubnis, befristete Aufenthaltserlaubnis oder gar nur eine Duldung). Manche MigrantInnen leben oft noch in einem unsicheren Aufenthaltsstatus (ein/e ausländische/r Ehepartner/in hat erst nach einer zweijährigen ehelichen Lebensgemeinschaft ein eigenständiges Aufenthaltsrecht). Ein unsicherer Aufenthaltsstatus kann, insbesondere bei innerehelichen Konfliktfällen, unter Umständen sogar eine existenzielle Bedrohung für eine Partei bedeuten. In manchen Fällen wird das Ausländerrecht sogar von einer Partei zu eigenen Machtzwecken instrumentalisiert. Die MediatorInnen müssen diesen ausländerrechtlichen Hintergrund stets im Auge behalten. Auch die Frage der sozialen Schichtzugehörigkeit kann von Bedeutung sein. Einen ersten Hinweis kann uns dabei die Frage nach der Bildungsnähe oder -ferne der Menschen geben.

fachen Angelegenheiten mit den Ämtern zu recht zu kommen. Auffallend ist, dass v. a. ältere „deutsche" Frauen eine Konfliktmeldung über ihre „ausländischen" NachbarInnen machen. Wir vermuten, dass die Gestaltung sozialer Beziehungen als innerfamiliäre Aufgabe den Frauen obliegt. Auf den möglichen Widerspruch, dass „die AusländerInnen" vielleicht schon den deutschen Pass besitzen und somit auch zu den „Einheimischen" gehören, weisen wir an dieser Stelle hin. Es findet also meist schon a priori eine nicht näher hinterfragte Fremd- bzw. Selbstethnisierung statt.

3. Wie finden wir Zugang zur zweiten Konfliktpartei?

Nach einer Mediationsanfrage scheitern manche Fälle am Zugang zur zweiten Konfliktpartei, da diese nicht antwortet oder bewusst blockiert. Nur wenige Institutionen haben einen niedrigschwelligen Zugang und haben sich bewusst für MigrantInnen geöffnet. Bei der Konzipierung des „Nürnberger Netzwerkes für interkulturelle Mediation" sind wir daher von der Grundannahme ausgegangen, dass mindestens die Hälfte der auszubildenden MediatorInnen selbst MigrantInnen sein sollte, um die soziokulturelle Nähe und den Zugang zu den Menschen mit Migrationshintergrund zu ermöglichen und die Sprachbarrieren zu vermindern. Für die Mediation wird jeweils ein Tandem gebildet. Obgleich nicht alle Sprachen und kulturellen Orientierungen bedient werden können, ist die Tatsache, dass ein/e Mediator/in innerhalb des Tandems selbst Migrationshintergrund hat, ein Zeichen öffentlicher Wertschätzung. Der Zugang wird auch für MigrantInnen erleichtert, da sie eine soziale Nähe zu den MediatorInnen nichtdeutscher

Mediation im Kontext der Einwanderungsgesellschaft

Friedrich Popp,
Geschäftsführer des
Ausländerbeirates
der Stadt Nürnberg,
Mediator BM

Marissa Pablo-Dürr,
Soziologin, M.Sc.
(Univ. of London),
Mediatorin

Der vorliegende Essay beschäftigt sich mit der Tatsache, dass wir in einem Einwanderungsland und insbesondere in Einwanderungsstädten leben, MigrantInnen sind ein Teil dieser Gesellschaft (ca. 1/5 der Bevölkerung hat in Deutschland Migrationshintergrund). Wir wollen uns jedoch nicht mit den v. a. in den „Auslandswissenschaften" verwendeten „Kulturstandards" anderer Ethnien und Länder beschäftigen, da diese u. E. die Vorurteile und Stereotypisierungen eher verstärken. Daher haben wir es mit der Schwierigkeit zu tun, dass wir einerseits die Vielfalt (diversity) der in unserer Mitte lebenden Menschen und die vielfach wahrgenommene „kulturelle Fremdheit" ins Zentrum unserer Überlegungen und Handlungsstrategien stellen und andererseits dieses Anderssein nicht überbetonen wollen, um es nicht erneut zum Ausgangspunkt von Vorurteilen und Ausgrenzung zu machen.

Städte sind seit alters her Orte der Zuwanderung und somit auch Orte, in denen sich der Prozess der Integration von zugewanderten Fremden vollzieht. Im Laufe der Zeit, manchmal innerhalb von wenigen Jahren, manchmal jedoch auch von Generationen, werden aus Fremden „Einheimische". In Städten begegnen sich eigentlich ständig Fremde – anders als in überschaubaren dörflichen Strukturen. Dies ist erst einmal gar nicht negativ zu verstehen, es wäre allerdings eine quantitative Überforderung, sich in Städten mit einer größeren Anzahl von Fremden in freundschaftlicher oder nachbarschaftlicher Nähe zu begeben. Insofern ist es nicht verwunderlich, dass es dort, wo viele Menschen auf engstem Raum zusammen leben, auch zu alltäglichen Konflikten kommt. Bei den nachfolgenden Überlegungen gehen wir v. a. von Konflikten im sozialen Nahraum (Familie, Bekanntenkreis und Nachbarschaft) aus.

In Städten finden wir eine soziale Differenzierung, sowohl eine soziale Segregation nach Schichtzugehörigkeit auf Grund begrenzten Zugangs zu materiellen Ressourcen als auch eine Marginalisierung und Exklusion auf Grund der Herkunft. Es haben sich Stadtviertel mit sozialer Unterschichtung gebildet, in denen gleichzeitig auch viele MigrantInnen wohnen. In der Soziologie spricht man von der „Ethnisierung der sozialen Schichtung", der Unterschicht werden zugleich ethnische Merkmale zugeschrieben. Die Zuordnung ethnischer Merkmale kann einerseits durch Selbstethnisierung geschehen, weil die eigene Ethnie als soziales Kapital erfahren wird. Andererseits wird sie oft als Fremdethnisierung konstruiert und kann so zu Stigmatisierung und auch zu Ablehnung mit rassistischen Motiven führen. Auf dieses wichtige Thema kann an dieser Stelle nur hingewiesen werden. Konflikte im interkulturellen Kontext sind vielschichtig und verlangen eine interkulturelle Kompetenz und besondere Sensibilität. Schon bei der Meldung eines „interkulturellen Konflikts" oder eines „Konflikts im interkulturellen Kontext" sind so viele Aspekte zu beachten, dass wir uns im folgenden nur auf einige Fragen konzentrieren wollen, die am Beginn des Mediationsprozesses gestellt werden können.

1. Worüber wird gestritten?

Bereits beim Streitgegenstand sollten wir uns die Frage stellen, was diesen Konflikt von einem „normalen" Konflikt unterscheidet. Möglicherweise ist alleine die Tatsache, dass MigrantInnen am Konflikt beteiligt sind, ein ausschlaggebendes Argument, von einem „interkulturellem Konflikt" auszugehen. Wir gehen dann von interkulturellen Aspekten eines Konflikts aus, wenn kulturelle Gesichtpunkte einen wesentlichen Einfluss auf den Konflikt selbst und seinen Verlauf haben oder dieser Einfluss von einer Seite angenommen wird. Das bedeutet jedoch noch lange nicht, dass es sich auch tatsächlich um einen „interkulturellen" Konflikt handeln muss. Das heißt für die Praxis, dass wir bei Konflikten, bei denen in irgendeiner Form Menschen mit Migrationshintergrund beteiligt sind, die Konfliktbearbeitung unter interkulturellen Aspekten betrachten. Es stellt sich meist erst im Verlauf der Mediation heraus, ob der Konflikt eine interkulturelle Ursache hat oder nicht.

2. Wer meldet den Konflikt?

Aus unserer Praxiserfahrung können wir feststellen, dass öfter „Einheimische" einen Konflikt melden, insbesondere wollen sie sich über „Ausländer" beschweren. Der Zugang zu den sozialen Ämtern und Beschwerdestellen fällt deutschen BeschwerdeführerInnen wohl leichter. Oft haben MigrantInnen Probleme, schon bei relativ ein-

Abhängigkeit von staatlicher Unterstützung sind Realitäten, die viele hier kennen. In einem derart demotivierenden Umfeld wachsen viele Kinder und Jugendliche auf, die schließlich – unabhängig von ihrer Intelligenz – an den Hauptschulen landen. Dies gilt vor allem für viele Kinder mit Migrationshintergrund. Das Kollegium der Rütli-Schule fordert deshalb auch, das Konzept Hauptschule zu überdenken. „Perspektivisch muss die Hauptschule in dieser Zusammensetzung aufgelöst werden zugunsten einer neuen Schulform mit gänzlich neuer Zusammensetzung"[4]

Um die aktuelle Situation erträglicher zu machen, engagieren sich viele der SchülerInnen und LehrerInnen an der Rütli-Schule in zum Teil innovativen Projekten. Langfristiges Ziel der Schule ist es, den Blickwinkel zu erweitern und zu zeigen, dass es noch eine andere Normalität geben kann als die, die die SchülerInnen tagtäglich erleben. Die vom Kollegium in ihrem Brief gewünschte Unterstützung auf vielen Ebenen wäre hier dringend notwendig.

Dass sie mit allen verfügbaren Mitteln unterstützt werden, sollte nicht nur wünschenswert, sondern angesichts der vielfältigen Herausforderungen ebenfalls „voll normal" sein.

Elke Zitting

Die befragten StreitschlichtInnen, übrigens alle mit so genanntem Migrationshintergrund, sagen hingegen einhellig, dieser spiele weder bei den Streitigkeiten, noch bei den Mediationen eine Rolle. In einer Umgebung, in der 83,2% der SchülerInnen selbst erst einige Jahre in Deutschland lebt oder deren Eltern, bzw. Großeltern nach Deutschland eingewandert sind, empfinden sie ihre Situation als normal. Die SchülerInnen kommen aus 22 unterschiedlichen Nationen. An der Rütli-Schule gilt die nicht-deutsche Herkunft als Auszeichnung und trägt zu einem höheren sozialen Status bei. Nach Schilderungen von Frau Eggebrecht und Frau Holtmanns haben es eher die deutschen SchülerInnen schwer, hier mitzuhalten. „ Abgesehen von ein paar Ausnahmen gibt es nur wenige von vielen ausländischen SchülerInnen anerkannte deutsche SchülerInnen". (HH) „Integration wäre hier umgekehrt notwendig. Die Deutschen (...) suchen sich Räume, wo sie unter sich sein können."(PE) „Es gibt hier an der Schule auch das Phänomen, das sich die deutschen Schüler anpassen, in der Sprache und den Schimpfwörtern". (HH) Um dazu zu gehören, Anerkennung in der Peer-Group zu haben, wird hier auch negative Profilierung in Kauf genommen.

Die Probleme an ihrer Schule führen die LehrerInnen in erster Linie auf soziale Hintergründe und nicht auf die ethnische Herkunft ihrer SchülerInnen zurück. Armut, Arbeitslosigkeit in den Familien,

Petra Eggebrecht (links) und Hilde Holtmanns, Lehrerinnen und Schulmedatorinnen der Rütli-Schule

KONTAKT

Elke Zitting,
elke.zitting@web.de

Kargayı bülbül diye satmak.

Die Krähe als Nachtigall verkaufen; d.h. jemandem etwas aufschwatzen

Körler mahallesinde ayna satmak

Blinden einen Spiegel verkaufen

Ahmet Tasoluk (vorne) Nuhi Balaj, Streitschlichter der Rütli-Schule, Klasse 10/1 und 10/2

Aseya Zaher, Streitschlichterin der Rütli-Schule, Klasse 10/2

Bemerkenswert ist, dass sich überproportional viele SchülerInnen mit Migrationshintergrund im Bereich Streitschlichtung engagieren. Die SchülerInnen nehmen ihre Aufgabe sehr ernst. „ Ich wollte Streitschlichterin werden, um anderen zu zeigen, dass man Konflikte auch ohne Gewalt lösen kann", sagt beispielweise Ivana. „In der Ausbildung haben wir viel gelernt, auch über uns. Wir können das auch draußen gut gebrauchen", ergänzt Aseya. Aseya war bereits in der Grundschule Konfliktlotsin, die anderen fünf befragten Jugendlichen sind seit der 7. Klasse StreitschlichterInnen. StreitschlichterIn zu werden ist für viele SchülerInnen mit hohem Prestige verbunden. Es gibt so viele BewerberInnen, dass im Laufe der Jahre ein Bewerbungsverfahren notwendig geworden ist. Entsprechen hoch ist die Akzeptanz der StreitschlichtInnen an der Schule. "Die SchülerInnen hier sind stolz auf uns", berichtet Ahmet. „In den letzten Jahren sind auch mehr Jungen mit in die AG gekommen." – „Das ist gut so. Vor ein paar Jahren waren es nur Mädchen", ergänzt Ivana. In Konflikten vermitteln ist keine „Mädchensache" mehr. Hier hat über die Jahre hinweg ein Wandel stattgefunden. Auch die Jungen wollen in Konflikten vermitteln und nehmen Mediation als Konfliktbearbeitungsverfahren selbst in Anspruch. Die Mädchen in der Runde begrüßen das Interesse der Jungen an Mediation und betonen, dass es wichtig ist, an der Schule auch Jungen als Streitschlichter zu haben. „Eigentlich sind sie es, die die meisten Probleme machen", stellt Katrin fest.

Unterschiede zwischen Jungen und Mädchen lassen sich nach Aussagen der Jugendlichen und der Lehrerinnen sowohl beim Konfliktverhalten als auch bei den Konfliktanlässen beobachten. Bei Streitigkeiten unter Mädchen spielt die "Gerüchteküche" oft eine Rolle. Mädchen kommen demnach häufiger zur Mediation, weil „hinter ihrem Rücken geredet" wurde. Konflikte zwischen Jungen entstehen eher im direkten Kontakt, in Konkurrenzsituationen, bei Auseinandersetzungen im Sportunterricht oder auf dem Schulhof.

Bei der Frage, ob und inwieweit ein Migrationshintergrund bei Konflikten eine Rolle spielt, vertreten die befragten Lehrerinnen und Jugendlichen unterschiedliche Meinungen. Nach Einschätzung von Frau Holtmann sind „die Konflikte teilweise durch den kulturellen Hintergrund geprägt". Beide Lehrerinnen nennen als typische Beispiele Beleidigungen, die auf die Ehre der Eltern abzielen, oder die kulturell unterschiedlich konnotierten Reaktionen auf offenen Blickkontakt, an dem sich schnell ein Streit entzünden kann („Was guckst du?").

von Planstellen, nicht unterstützt werden. Mediation ist nur einer der vielen Bausteine, auf die Probleme an der Schule zu reagieren. Daneben gibt es ein Schulverweigererprojekt, einen SchülerInnenclub, Kooperationsprojekte mit der Polizei und soziale Trainingskurse in den 7. und 8. Klassen. „Ich kann mich nicht erinnern, wann wir die letzten Schlägereien oder Prügeleien gehabt haben. Das ist enorm zurückgegangen", berichtet Frau Holtmanns.

Betreten BesucherInnen die Schule, werden sie sofort auf das große Plakat für SchülerInnenmediation aufmerksam. 1996 führte der Arbeitkreis Neue Erziehung (ARNE) die erste externe Ausbildung für StreitschlichterInnen der Rütli-Oberschule durch. Da es sich um ein Pilotprojekt an einer Berliner Hauptschule handelte, übernahm ARNE auch die Kosten der Ausbildung. Seitdem werden alle 2 Jahre 15 neue SchülerInnen ausgebildet. Die Finanzierung ist jedes Mal aufs Neue ungewiss. Die StreitschlichterInnen werden in einer zweistündigen „AG Mediation" von Frau Holtmanns betreut.

Die Streitschlichtung ist fest im Schulprogramm verankert. Laut Frau Holtmanns und Frau Eggebrecht hat sich durch die Einführung von Mediation eine neue Streitkultur an der Schule etabliert. "Ich möchte nicht mehr darauf verzichten wollen. Mediation hat hier die gesamte Schulkultur verändert", sagt Frau Holtmanns. „Es entsteht eine andere Form der Schulgemeinschaft, wenn das LehrerInnenkollegium die alleinige Kompetenz für Konfliktregelung abgibt und auch SchülerInnen Verantwortung dafür übernehmen", führt Frau Eggebrecht weiter aus. Welch hohen Stellenwert Mediation an der Rütli-Oberschule hat, erkennt man auch daran, dass mittlerweile 9 der 26 KollegInnen an der Schule eine Fort- oder Ausbildung in Schulmediation haben. An der Schule ist allgemein akzeptiert, SchülerInnen während der Unterrichtszeit freizustellen, um Konflikte zu klären. „Hier an der Schule ist Konsens: Störungen haben Vorrang, und das heißt, dass Konflikte gleich bearbeitet werden können", so Frau Eggebrecht. Dies geschieht zum einen in der Peer-Mediation, die von den StreitschlichterInnen weitestgehend selbst organisiert wird. Hinzu kommt die Arbeit im SchülerInnenclub, in dem ausschließlich LehrerInnen eingesetzt werden, die eine Fortbildung in Mediation haben. Sie betreuen SchülerInnen, die aufgrund von Konfliktsituationen während des Unterrichts aus den Klassen in den SchülerInnenclub kommen. Unterstützt wird das Projekt von Schulleitung, Kollegium und der Schulrätin, die damit die externe Ausbildung der StreitschlichterInnen ermöglichen, die über 10 Tage parallel zum Unterricht stattfindet.

„Voll normal" Mediation an der Rütli-Schule

Probleme und Lösungen

„Wir sind eine ganz normale Hauptschule", stellt Petra Eggebrecht, Lehrerin an der Rütli-Schule, fest. Damit bezieht sie sich auf die typischen Probleme der meisten Hauptschulen. „Viele SchülerInnen kommen aus benachteiligten Gruppen der Gesellschaft (...) Der Anteil der Jugendlichen mit nicht-deutscher Herkunftssprache liegt bei 83,2 % mit steigender Tendenz."[1] Interessant wird die Zahl besonders dann, wenn man weiß, dass nur 40% der Kinder und Jugendlichen aus dem unmittelbaren Einzugsgebiet der Schule Migrationshintergrund haben. Die Liste der im Schulprogramm aufgezählten Probleme ist lang. Dazu zähle u. a. sozial nicht angemessenes Verhalten unter Gleichaltrigen, aggressives Verhalten, Beschimpfungen, Beleidigungen, Intoleranz gegenüber anderen und anderen Meinungen,[2] eine alltägliche Normalität, die anstrengend ist. Begreift man Probleme als versteckte Lösungen, zeigt sich hier, vor welch einer großen Herausforderung eine Schule bei der Suche nach verträglicheren Formen sozialen Umgangs steht. Die Rütli-Schule, als ehemals bekannteste Reformvolksschule Berlins, fühlt sich der Tradition verpflichtet und engagiert sich aktiv auf der Suche nach solchen alternativen Wegen.

Ein typisches Merkmal dieser Schule ist die hohe Aufmerksamkeit für Konflikte und der Wille Konflikte konstruktiv zu lösen. Dazu gehört auch, Konflikte offen anzusprechen und für Transparenz zu sorgen. So sprechen die StreitschlichterInnen sensibel Konflikte auf dem Schulhof an, bevor diese eskalieren. „Wir gehen auf dem Schulhof rum und wenn wir merken, da ist was, sprechen wir die SchülerInnen an, bevor es kracht", beschreibt Ahmet einen Teil seiner Arbeit als Streitschlichter.

Auf Missstände hinweisen und konkret Hilfe einfordern – diese Absicht stand auch hinter dem Brief, den das Kollegium im Februar formulierte und der bundesweit Aufsehen erregt hat. Sowohl die Berliner Presse als auch überregionale Journale haben mit der Veröffentlichung von Teilen des Briefes wesentlich dazu beigetragen, ein bestimmtes Bild von dieser Schule zu zeichnen: Das einer Schule, die „die Gewalt nicht mehr in den Griff bekam"[3] In dieser Version ist der Brief der Aufschrei eines verzweifelten LehrerInnenkollegiums um Hilfe. Interessant sind die Textteile, die die Presse nicht veröffentlichte. Beispielsweise die Stellen, die auf Mediation hinweisen und eine Regelfinanzierung des Streitschlichtungsprojektes einfordern. In ihnen wird deutlich, dass es in der Schule sehr wohl konkrete pädagogische Konzepte gibt, die allerdings von den Behörden z. B. durch die Nichtbesetzung

Eine ganz normale Hauptschule

Die Rütli-Schule im Berliner Stadtteil Neukölln ist im Frühjahr diesen Jahres durch die Medien bundesweit bekannt geworden. Mit einem von der Gesamtkonferenz verabschiedeten Brief, der sich in erster Linie an die Schulbehörde wandte, hatte die kommissarische Schulleiterin im Februar auf die Situation der Hauptschule aufmerksam gemacht und um finanzielle und personelle Unterstützung gebeten.

Presse und Fernsehen, denen der Brief zugespielt wurde, nahmen bestimmte Inhalte des Briefes aus dem Kontext, legten den Fokus auf das Thema Gewalt an Schulen und stellten die Frage nach funktionierenden Integrationskonzepten. Durch die Darstellung in den Medien wird die Rütli-Schule bis heute in der Öffentlichkeit mit Gewalt und Integrationsproblemen assoziiert. Als bei dem 10. Berliner KonfliktlotsInnentreffen im Mai 06 neben vielen SchülermediatorInnen der Oberschulen auch SchülerInnen der Rütli-Schule unter großem Beifall gewürdigt wurden, war meine Neugier geweckt. Tatsächlich ist in der Öffentlichkeit nur wenig bekannt, dass an dieser Schule seit einem Jahrzehnt ein gut implementiertes Mediationsprojekt läuft. Dieser scheinbare Widerspruch interessierte mich. In getrennten Interviews mit den SchülermediatorInnen und den begleitenden LehrerInnen bin ich der Frage nachgegangen, welche Bedeutung Mediation an dieser Schule hat und wo interkulturelle Aspekte in der Mediation eine Rolle spielen.

An dieser Stelle bedanke ich mich herzlich bei Aseya Zaher, Ivana Radič, Ahmet Tasoluk, Göghan Kellegöz, Katrin El-Mahmoud und Nuhi Balaj, den StreitschlichterInnen aus den 10. Klassen, sowie bei Frau Hilde Holtmanns (HH) und Frau Petra Eggebrecht (PE), den beiden Lehrerinnen, die das Mediationsprojekt begleiten, für die lebhaften, offenen und informativen Gespräche.

Elke Zitting,
Mediatorin und
Ausbilderin BM

1/ Schulprogramm der Rütli-Schule, S. 2, 2006

2/ ebd. Seite 4

3/ Spiegel ONLINE, 30. März 2006

Dritte Forschungsphase
Begleitung und Evaluation des Umsetzungsprozesses von gemeinsam entwickelten Zukunftsmodellen/Zukunftskonzepten

- Unter „Zukunftskonzept" oder „Zukunftsmodell" werden in diesem Kontext keine gänzlich neu entwickelten Projekte verstanden, sondern Teilprojekte oder Ergänzungen zu vorhandenen Angeboten, die ressourcenorientiert angelegt sind und an bestehende Strukturen „angedockt" werden, somit auch mit überschaubaren finanziellen Mitteln umgesetzt werden können.
- Evaluation des Implementierungsprozesses, wobei auch der methodische Ansatz der Selbstevaluation zum Tragen kommen wird.

Vierte Forschungsphase
Intensiver Transfer der Ergebnisse
Während des gesamten Forschungsvorhabens findet ein kontinuierlicher Transfer der Ergebnisse statt. Er soll mittels verschiedener Formen der Präsentation und Kommunikation stattfinden, die sich sowohl auf klassische Formen wie Konferenzen und Workshops, aber auch auf die Nutzung der neuen Medien stützen.

Rahmendaten

Das Praxisforschungsprojekt „Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten in Jugendhilfe und Schule" wird finanziert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Für die Umsetzung ist insgesamt ein Zeitraum von drei Jahren (November 2005 – Oktober 2008) vorgesehen. Das Forschungsprojekt wird von drei sozialwissenschaftlichen Instituten gemeinsam durchgeführt: Camino – Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH – in Berlin, Institut für Sozialpädagogische Forschung Mainz e. V. (ism) und Institut des Rauhen Hauses für Soziale Praxis gGmbH (isp) in Hamburg.

Sabine Behn u. a.

KONTAKT

Sabine Behn, sabinebehn@camino-werkstatt.de

Literatur:

Sabine Behn/Heinz J. de Vries:
Jugendgewalt und ethnische Zuordnungen in einem Berliner Innenstadtviertel, **Berlin 2002**

Folgende Ziele werden verfolgt:

- Gewinnung eines Überblicks über Projekte, Konzepte und Erfahrungswissen zu Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten in Deutschland und im europäischen Ausland,
- differenzierte Beschreibung und Bewertung ausgewählter Modelle im Sinne von „Good Practice",
- Entwicklung von Zukunftsmodellen zur Bearbeitung von Konflikten in interkulturellen Kontexten für Jugendhilfe und Schule,
- Beratung, Begleitung und Evaluation des Implementierungsprozesses dieser Modelle in interessierten Einrichtungen,
- Entwicklung von Qualitätsstandards für die interkulturelle Konfliktbearbeitung in Jugendhilfe und Schule,
- Rückspiegelung der Ergebnisse in die Praxis.

Methodisches Vorgehen

Erste Forschungsphase
Recherche, Gewinnung eines Überblicks und Bewertung der vorhandenen Konzepte

- Internet- und Literaturrecherche zum Stand des Umgangs mit Konflikten in interkulturellen Kontexten.
- Online-Befragung zur Praxis des Konfliktmanagements in interkulturellen Kontexten und zum Stellenwert von interkultureller Kompetenz als zentrale Schlüsselqualifikation bei Einrichtungen der Jugendhilfe und Schulen.
- ExpertInneninterviews mit Schlüsselpersonen aus Jugendhilfe, Schule, Ausländerorganisationen u. a.,.
- Forschung im europäischen Ausland. Ziel ist die Herausarbeitung von „Good-Practice"-Modellen, die dem „Voneinander-Lernen" in Bezug auf Konzepte, AkteurInnen, Implementierung, Erfolge / Wirkungen dienen und die auf ihre Übertragbarkeit überprüft werden sollen.

Zweite Forschungsphase
Entwicklung von Zukunftsmodellen in enger Zusammenarbeit mit PraktikerInnen

- Konzeption, Durchführung, und Auswertung von Zukunftswerkstätten für MitarbeiterInnen aus der Jugendhilfe und der Schule.
- Zusammenführung der bisherigen Ergebnisse und Entwicklung von Zukunftsmodellen bzw. -konzepten der Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten.

Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten in Jugendhilfe und Schule

dings lässt sich eine zunehmende Stigmatisierung feststellen, das Handeln Einzelner wird immer häufiger als charakteristisches Merkmal einer sozialen oder ethnischen Gruppe verstanden. So entstehen Zuschreibungen, die es erschweren, konstruktive Wege der Konfliktbewältigung zu beschreiten.[1]

Vor diesem Hintergrund sprechen wir von einem interkulturellen Konflikt, wenn im Verlauf der Konfliktbearbeitung deutlich wird, dass Unterschiede des beobachteten Verhaltens der AkteurInnen sich mit deren Zugehörigkeiten zu einer nationalen/ethnischen Kultur erklären lassen und/oder dieses unterschiedliche Verhalten den Prozess der Konfliktbearbeitung beeinflusst und/oder die AkteurInnen ihre Kultur oder ethnische Zugehörigkeit als relevant für den Konflikt ansehen. Auch wenn Zuschreibungen im Sinne von „Kultur/Ethnie/Nation etc." von außen bestehen, werten wir den Konflikt zunächst als interkulturellen Konflikt. Gerade in solchen Fällen ist es jedoch von Bedeutung, eine sorgfältige Konfliktanalyse vorzunehmen und herauszuarbeiten, inwieweit eher allgemeine Faktoren wie z. B. ökonomische Ausgrenzung eine Rolle spielen und die Bezeichnung als „Kulturkonflikt" eine Zuschreibung darstellt.

Ziele des Forschungsvorhabens

Mittlerweile existieren zwar praktische Erfahrungen über den Umgang mit Konflikten in interkulturellen Kontexten, die jedoch bislang nicht verallgemeinert der Fachöffentlichkeit zur Verfügung stehen. Ein Erfahrungsaustausch über diese Thematik findet selten statt, da das Thema häufig politisch besetzt ist und Raum für Vorurteile, Zuschreibungen oder Verharmlosungen bietet.

Das Projekt „Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten" hat sich vor diesem Hintergrund als Ziel gesetzt, vorhandene Konzepte und Erfahrungsmodelle in diesem Bereich gemeinsam mit ExpertInnen aus Praxis und Forschung zu bewerten und auf dieser Grundlage Modelle zu entwickeln, wie interkulturelle und interethnische Konflikte in unterschiedlichen Feldern der Jugendhilfe und insbesondere an der Schnittstelle zur Schule sowie im Rahmen von Ganztagsschulen bearbeitet werden können. Denn die Veränderungen der Lebenswelten und -perspektiven von Jugendlichen verlangen nach Innovationen. Neue Handlungs- bzw. Problemfelder erfordern allerdings nicht immer neue Arbeitsansätze, sondern häufig können bewährte Konzepte auf die neue Situation hin modifiziert, weiterentwickelt und neu kombiniert werden.

In Sozialer Arbeit, Stadtteilarbeit und Schule wird verstärkt diskutiert, inwieweit die Konfliktlagen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ausreichend Berücksichtigung finden und in vorhandene Modelle von Konfliktbearbeitung einbezogen werden. Vor diesem Hintergrund wurde das Praxisforschungsprojekt „Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten in Jugendhilfe und Schule" entwickelt.

Sabine Behn, M.A., Geschäftsführerin von Camino gGmbH

Ausgangslage

In der Diskussion um Jugendgewalt und Implementierung von gewaltfreien Modellen der Konfliktbewältigung in Einrichtungen von Jugendhilfe und Schule wird zunehmend thematisiert, inwieweit auch Jugendliche mit Migrationshintergrund einbezogen bzw. ob deren kulturelle und sozioökonomische Rahmenbedingungen ausreichend berücksichtigt werden. In diesem Kontext sind sozioökonomische und sozialräumliche, aber auch migrations- und sozialisationsbedingte Faktoren zu beachten. Von besonderer Bedeutung sind vor allem die hohe Jugendarbeitslosigkeit und die damit verbundene Perspektivlosigkeit sowie ein Mangel an gesellschaftlicher Anerkennung und Teilhabe. Hinzu kommen die Mängel eines Bildungssystems, das es bislang nicht vermag, SchülerInnen unabhängig von ihrer sozialen und ethnischen Herkunft angemessen zu fördern. Niedrige Bildungsabschlüsse und eine geringe Ausbildungsbeteiligung haben zur Folge, dass diese Jugendlichen deutlich weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Eine wichtige Rolle spielen weiterhin selektive Wanderungsprozesse, die wir in vielen Städten konstatieren können und in deren Folge Verarmungsprozesse in Stadtteilen zu beobachten sind, die durch einen hohen Anteil von nichtdeutscher Bevölkerung gekennzeichnet sind.

Auf die aus diesen Erfahrungen folgende Verunsicherung reagieren Jugendliche auf unterschiedliche Art und Weise. Abkapselung und Rückgriffe auf tradierte Werte oder religiöse Haltungen, ein verstärkter Hang zu fundamentalistischen Einstellungen, aber auch Aggressivität sowie Gewalt- und Dominanzverhalten können als Reaktionen auf Marginalisierung und Benachteiligung verstanden werden. Je mehr sich die hiesigen Lebensbedingungen verschärfen, desto näher liegt eine Rückbeziehung auf überlieferte Werte. Unbestritten ist, dass nur ein Teil dieser Jugendlichen zu auffälligem und gewalttätigem Verhalten neigt. Aller-

1/ Vgl. beispielsweise die Studie von Sabine Behn/Heinz J. de Vries, Jugendgewalt und ethnische Zuordnungen in einem Berliner Innenstadtviertel, Berlin 2002

Die oben genannten Aspekte integrativer Ansätze fördern und erfordern eine Haltung, die wir auch als MediatorInnen einnehmen: Empathie und Wertschätzung, das ressourcenorientierte Vorgehen, die positive Lebenseinstellung, die Reflexion von Machtverhältnissen und das Auflösen von festen Positionen und Polaritäten zugunsten von Vielfältigkeiten und dem Entwickeln von verschiedenen Optionen. Mediation im interkulturellen Kontext leistet somit einen wichtigen Beitrag zur Integration.

Einige Wochen später: Glücklich kommt Aylem nachmittags bei LiSA e.V. reingestürmt und erzählt: „Die Klassenfahrt war supertoll!"

Kerstin Kittler

KONTAKT

Kerstin Kittler,
Kittler@BerlinMediation.com

Literatur:

Otyakmaz, Berrin Özlem (1999):
„Und die denken dann von vornherein, das läuft irgendwie ganz anders ab". Selbst- und Fremdbilder junger Migrantinnen türkischer Herkunft, **In:** *beiträge zur feministischen theorie und praxis 51,* **1999, S. 79-92**

Otyakmaz, Berrin Özlem (2001):
Aspekte interkultureller Mädchenarbeit,
in: Auerheimer, Georg (Hg.): *Migration als Herausforderung für pädagogische Institutionen,*
Leske und Budrich, Opladen

tives, lautes und wortführendes Mädchen. Der Erfahrungsaustausch zwischen Schule und außerschulischer Mädchenarbeit ist daher eine wichtige Ergänzung für das Verständnis der Lebenswelten der Mädchen – für die LehrerInnen wie auch für die pädagogischen Fachkräfte in den Freizeiteinrichtungen.

Wie das Mediationsbeispiel zeigt, kann der außerschulische Bereich, wenn dort Elternarbeit konzeptionell verankert ist, eine Mittlerrolle zwischen Schule und Eltern einnehmen. Wenn Schule Eltern miteinbeziehen möchte, heißt das, „Orte" aufzusuchen, denen Eltern bereits vertrauen und Konzepte weiter zu entwickeln, die es ermöglichen, dass „(Ver-)MittlerInnen" eingesetzt werden können.

Pädagogische Fachkräfte haben die Chance, darauf hinzuwirken, dass integrative Ansätze gefördert werden, die

- die Herkunftskulturen anerkennen und wertschätzen,
- die Kompetenzen der Menschen mit Migrationshintergrund hervorheben – m Gegensatz zum defizitären Blick,
- Machtstrukturen thematisieren und gesellschaftspolitische Hintergründe von Migration transparent werden lassen,
- Bewusstseinsprozesse innerhalb der Mehrheitskultur initiieren mit dem Ziel der interkulturellen Öffnung der Gesellschaft,
- Integration als einen beidseitigen Lern- und Toleranzprozess verstehen mit dem Ziel, gesellschaftlich konstruierte Grenzen durchlässiger werden zu lassen.

Das bedeutet, Räume zu erschließen, in denen wertschätzend und respektvoll miteinander umgegangen werden kann. Das heißt, auf der personalen Ebene Kontakt herzustellen, Vertrauen aufzubauen und sich gegenseitig wahrzunehmen und anzuerkennen.

wird heute immer noch, unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit, von der Mehrheitskultur als „AusländerInnen" und „Fremde" wahrgenommen und in einer Minderheitenkultur verortet.

In der sozialpädagogischen Literatur wird die Reduzierung der Betrachtung auf die ethnische Herkunft als „Ethnisierung" bezeichnet. Damit ist sowohl der abwertende als auch der idealisierende Diskurs über die „Fremden" gemeint: „Die türkischen Frauen sind unterdrückt" genauso wie „die türkischen Frauen sind selbstbestimmt". Gemeinsam ist beiden Betrachtungsweisen, dass sie von einer angeblich klaren Benennung des „Fremden" ausgehen und das „Fremde" auf der Grundlage der Ethnizität konstruieren.

In dem seit Jahrzehnten geführten Diskurs über die „unterdrückten muslimischen Frauen", werden stereotype Gleichsetzungen von Islam und Frauenunterdrückung reproduziert. Die Frauen, um die es geht, kommen dabei selten selbst zu Wort. Gedacht und diskutiert wird entlang polarer Gegensätze, die häufig mit einer Verallgemeinerung beginnen wie „sie sind…". Der Wunsch nach einer differenzierten Betrachtung findet in den meist sehr emotional geführten Diskussionen wenig Gehör: Konflikte entstehen, weil es feste Bilder über die jeweils „Anderen" gibt, diese interpretiert und daraus Schlussfolgerungen abgeleitet werden. Eine offene Haltung wird verhindert und das Einnehmen von Positionen verschärft: Die einen fühlen ihre Werte der Gleichberechtigung bedroht, die anderen fühlen sich verurteilt, als minderwertig und als rückständig wahrgenommen.

Mediation als Bestandteil von Integrationskonzepten

Außerschulische Kinder- und Jugendarbeit und Schule sind in Berlin (noch) zwei getrennte Systeme. Im Rahmen der neu eingeführten Ganztagsschulen und im Zuge der Sozialraumorientierung kommen sie miteinander in Kontakt, nähern sich an und gehen Verbindungen ein. Das ist sinnvoll und wichtig.

Der „pädagogische Blick" auf Mädchen mit Migrationshintergrund und deren Umfeld ist im schulischen Kontext häufig ein anderer als der, der sich mir und meinen Kolleginnen in der außerschulischen Mädchenarbeit eröffnet. In Gesprächen mit LehrerInnen sind wir alle häufig überrascht, wie unterschiedlich unsere Wahrnehmungen sind: Das „stille Mädchen" in der Schule, ist in dem Mädchentreff ein sehr aktiv. Es kann nur zustande kommen, weil es sowohl von Seiten der Mutter als auch von Seiten der Schule ein Vertrauensverhältnis zu uns als Mitarbeiterinnen des interkulturellen Mädchenprojekts LiSA e. V. und als Mediatorinnen gab. Unterstützend für den Mediationsverlauf war, dass die Initiative von der Mutter und nicht von der Schule ausging und wir als schulexterne Mediatorinnen angefragt wurden.

Durch die Co-Mediation mit meiner Kollegin türkischer Herkunft, fühlten sich beide Konfliktparteien vertreten, außerdem konnten wir zweisprachig kommunizieren. Frau Tülay, die wenig Deutsch spricht, erlebte sich in ihren Ängsten und Sorgen wahrgenommen und konnte so auch den Einsatz der Lehrerin im Interesse ihrer Tochter anerkennen. Dass sie sich ernst genommen fühlte, war für sie eine neue Erfahrung im Kontext Schule.

In dem Beispiel spielten auch die Machtverhältnisse, die Zugehörigkeit zur Mehrheits- oder Minderheitskultur eine wichtige Rolle, wie häufig im interkulturellen Kontext. Das Machtgefälle zwischen den Eltern mit und den Vertreterinnen der Schule ohne Migrationshintergrund prägte deutlich den Konfliktverlauf. Während der Mediationssitzung dauerte es einige Zeit, bis die Mutter Vertrauen zu der Lehrerin und der Schulleiterin aufgebaut hatte, so dass sie den Hintergrund von Aylems Entscheidung mitteilen konnte. Sie fühlte sich zu Beginn der Mediation verunsichert, weil sie sprachliche Barrieren befürchtete und bestimmte Zuschreibungen erwartete.

Als Mediatorin im interkulturellen Kontext setze ich mich daher mit bestehenden gesellschaftlichen Diskursen über Minderheiten, der Konstruktion „der Anderen" und deren Einfluss auf die Mediation auseinander. Ich bin mir über die damit verbundenen möglichen Erfahrungen von Ausgrenzung und Diskriminierung bewusst und versuche einfühlsam und sensibel damit umzugehen. Eine besondere Herausforderung ist es, vorhandene Zuschreibungen, die in der Mediation eine Rolle spielen, zu thematisieren und sichtbar werden zu lassen. Dies bedeutet, mir auch meine eigenen Vorurteile und „kulturellen Brillen" bewusst zu machen.

Die Konstruktion der „unterdrückten muslimischen Mädchen und Frauen"

Viele Mädchen und junge Frauen, die das interkulturelle Mädchen- und Frauenprojekt LiSA e. V. besuchen, kommen aus Familien, die in den 60er Jahren nach Deutschland immigriert sind. Die sogenannte „Dritte Generation" der MigrantInnen

Mediation im interkulturellen Kontext eines Mädchen- und Frauenprojekts

Kerstin Kittler, Ethnologin, Pädagogin M.A., Leiterin des interkulturellen Mädchen- und Frauenprojekts LiSA e. V., Gestaltberaterin, Mediatorin und Ausbilderin BM

Die Klassenfahrt „Die Lehrerin glaubt mir nicht, dass Aylem nicht zur Klassenfahrt mitkommen möchte!" Frau Tülay[1] berichtet den Mitarbeiterinnen eines interkulturellen Mädchen- und Frauenprojekts von einem Gespräch mit der Klassenlehrerin ihrer 11 jährigen Tochter Aylem. Sie ist außer sich vor Ärger und den Tränen nahe.

Aylem besucht seit einigen Jahren LiSA e. V., ein interkulturelles Mädchen- und Frauenprojekt in Berlin. Die Mädchen und jungen Frauen nutzen LiSA e. V. als Treffpunkt oder nehmen an dem Freizeitangebot teil. Sie bekommen hier Unterstützung bei den Hausaufgaben und bei der beruflichen Orientierung. Darüber hinaus werden Seminare und Beratungen für Mädchen und Frauen angeboten. LiSA e. V. gibt es seit über 20 Jahren. In dem Einzugsbereich des Projekts leben viele Familien mit Migrationshintergrund. Über die Jahre hinweg ist ein Vertrauensverhältnis zu den Mädchen und ihren Müttern gewachsen. Seit sieben Jahren bietet LiSA e. V. Mediation und Konfliktberatung für Konflikte im familiären, nachbarschaftlichen und schulischen Bereich an. Alle Mitarbeiterinnen sind aus- bzw. fortgebildet in Mediation.

Auf Initiative von Frau Tülay kommt es zu einer Mediation zwischen der Lehrerin, der Schulleiterin sowie Frau und Herrn Tülay. Als Mediatorinnen werden meine Kollegin und ich angefragt. Frau Müller, eine sehr engagierte Lehrerin, möchte, dass Aylem mehr in die Klassengemeinschaft integriert wird. Auch wenn Aylem ihr versichert, dass sie nicht auf die Klassenfahrt mitkommen möchte, kann Frau Müller ihr das nicht wirklich glauben. Sie vermutet, dass die Eltern Aylem unter Druck setzen und ihr eine Teilnahme an der Fahrt aus religiösen Gründen verbieten. Die Mutter von Aylem hat den Eindruck, dass ihre Tochter von der Klassenlehrerin diskriminiert wird. Sie vermutet, dass der Grund darin liegt, dass sie, die Mutter, ein Kopftuch trägt und ihr deshalb unterstellt wird, dass sie ihre Tochter traditionell konservativ erzieht. Im Laufe der Mediation betonen beide Eltern, dass sie ihre Tochter zu einer selbstbestimmten und selbstbewussten Frau erziehen möchten und deshalb ihre Entscheidung, an der Klassenfahrt nicht teilzunehmen, respektieren. Schließlich sagen die Eltern, was sie bislang niemandem erzählt haben: Ihre Tochter sei Bettnässerin und schäme sich sehr dafür. Aylem möchte nicht, dass ihre MitschülerInnen dies mitbekommen und hat deshalb die Klassenreise abgesagt. Schweigen. Betroffenheit. Schließlich wird ein Weg gefunden, wie Aylem Unterstützung bei ihrem Problem bekommen kann Tage später willigt Aylem ein, mitzufahren.

Ein Rezept für „den Klassiker"?

Die „Teilnahme muslimischer Mädchen an der Klassenfahrt" ist mittlerweile ein „Klassiker" der Pädagogik geworden. In Fortbildungen zur interkulturellen Mädchenarbeit werde ich häufig gefragt, wie PädagogInnen sich verhalten können, wenn sie mit dieser Thematik konfrontiert werden; wie sie mit Eltern umgehen können, die ihren Töchtern die Teilnahme an der Klassenreise verbieten?

Auch für Mediationen im interkulturellen Kontext ist der beschriebene Fall ein „Klassiker": In dem Beispiel geht es ja gerade nicht, wie erwartet, um tatsächlich vorhandene kulturelle Differenzen, um unterschiedliche Werte in der geschlechtsbewussten Erziehung. Stattdessen sind es vielmehr die Zuschreibungen und Vorurteile, die Konstruktion von Fremdheit wie auch die Erfahrung von Diskriminierung, die den Konfliktverlauf prägen.

Das Ergebnis dieser Mediation ist unerwartet und überrascht – auch mich und meine Kollegin türkischer Herkunft. „Das ist eine Ausnahme!" wird mir von FortbildungsteilnehmerInnen entgegen gehalten. Doch: Wie oft gibt es diese „Ausnahmen" und wie oft erfahren wir wirklich, was sich „hinter dem Gesagten" verbirgt? Wie bewusst sind wir uns über die Vielfältigkeiten der Bedeutungen und Betrachtungsweisen, besonders in Fällen, in denen wir die Antwort schon zu wissen meinen?

Der dargestellte Fall macht deutlich, dass ich besonders als Mediatorin meine eigenen Vorannahmen, Stereotypisierungen und (Vor-)Urteile reflektieren, immer wieder aufs neue hinterfragen und ganz genau hinhören muss, um herauszuarbeiten, was hinter den Aussagen der Beteiligten steckt. Denn gerade im interkulturellen Kontext, gerade bei „Klassikern", drängen sich „Schubladen" auf.

Eine einfache Antwort lässt sich demnach nicht finden, Rezepte schon gar nicht. Außer: „zuhören", „eine wertschätzende Haltung einnehmen" und „offen sein" für vielfältige Sichtweisen, Interpretationen und Werte. Das heißt, in Kontakt kommen mit den Beteiligten, in unserem Fall mit den Eltern, insbesondere mit der Mutter.

Ich habe auch hier wieder einmal die Erfahrung gemacht, wie wichtig Vertrauen und der „sichere Rahmen" sind. Die vorgestellte Mediation konnte

1/ Namen wurden geändert

6. Generell habe ich die Erfahrung gemacht, dass bei Mediationen in Profitunternehmen der Faktor Zeit eine große Rolle spielt (weil der Faktor Zeit immer knapp ist und jeder Erfolg immer auf Zeiteinheiten bezogen gemessen wird). Das ist an sich nicht neu. Atmosphärisch passiert es jedoch oft, dass in den Sitzungen ein unbenannter Eindruck von wenig Zeit, Eile aufkommt.

7. Die Aspekte Machtausgleich bei Konfliktparteien und unterschiedliche Hierarchieebenen und Mediation mit Gruppen seien an dieser Stelle ebenfalls erwähnt.

8. Eine im Unternehmen erkennbare Tendenz zu Mobbing ist deutlicher Hinweis, sich mit der Unternehmenskultur auseinander zu setzen.

9. Schließlich müssen MediatorInnen bei diesen Konflikten damit rechnen, dass sie es nicht nur mit den Konfliktparteien als TeilnehmerInnen zu tun haben, sondern darüber hinaus auch mit BeraterInnen, die an der Seite der Konfliktparteien sitzen, wenn es in die Mediation geht.

Detlev Berning

2. Hybride Verfahren haben künftig besonders gute Einsatzchancen: ExpertInnen[7] rechnen damit, dass die von Unternehmen durchaus bereits erkannten Vorteile außergerichtlicher Verfahren zur Konfliktbearbeitung in Zukunft auch tatsächlich stärker genutzt werden. Besonders gute Chancen werden dabei Verfahren oder Verfahrenskombinationen (den so genannten „hybriden Verfahren") eingeräumt, die den Konfliktparteien eine umfassende Handlungsautonomie gewähren – und zusätzlich die Vorteile der Unterstützung durch neutrale Dritte bieten.

3. Bei Konflikten in der Wirtschaft sind die benannten Konfliktparteien nicht unbedingt die tatsächlichen Konfliktparteien. Es gilt zu klären, wer an dem Konflikt tatsächlich beteiligt ist. Ein besonders sensibles Thema sind Konflikte, bei denen Führungsverhalten eine Rolle spielt[8]. Eine solche Erweiterung des Kreises von Personen, die in den Konflikt involviert sind, stellt an MediatorInnen besondere Anforderungen.

4. In diesem Zusammenhang sei auch auf das Sonderthema Auftragsklärung[9] verwiesen. Bei Wirtschaftskonflikten ist es die Regel, dass nicht die Konfliktparteien die Kosten der Mediation tragen, sondern Dritte (das Unternehmen).

5. Sowohl bei den Vorgesprächen als auch der eigentlichen Mediation (Mainmediation) ist dem Setting vor dem Hintergrund der Unternehmenskultur besondere Beachtung zu schenken.

KONTAKT

Detlev Berning,
Dr.Berning@Berning-Hannover.de

7/ Siehe „Commercial Dispute Resolution" Konfliktbearbeitung im Vergleich (in Zusammenarbeit mit der Europa Universität Viadrina Frankfurt/Oder), herausgegeben von PWC Deutsche Revision WPG, April 2005

8/ Ist in schätzungsweise 90% aller Wirtschaftskonflikte der Fall!

9/ Siehe hierzu den Aufsatz von Dr. Novack/Knapp in dieser Ausgabe des SdM

Komşunu sev ama, bahçe duvarını yıkma!

Liebe deinen Nachbarn, aber reiß die Gartenmauer nicht ab!

Deliye her gün bayram.

Für den Verrückten ist jeder Tag Feiertag.

Bin kilometrelik bir yolculuk ilk adımla başlar.

Eine Reise von tausend Kilometern beginnt mit dem ersten Schritt.

des Gespürs für die Befindlichkeit der Menschen in solchen Mediationen betonen. Die Regelwerke in Unternehmen basieren nicht auf einer personifizierten Beziehung zwischen Menschen, sondern auf Strukturen. Das braucht Fingerspitzengefühl, als Außenstehende das Vertrauen zu den Konfliktparteien aufzubauen. Es ist der Respekt vor den Menschen und auch vor ihrem Regelwerk, das diese Menschen in ihren Organisationen zu leben und zu schätzen gelernt haben – oder sich gerade gegen dieses zur Wehr setzen. Die MediatorInnen, die sich dessen nicht bewusst sind, laufen Gefahr – ob verbal oder nonverbal – Kritik an diesen Strukturen zu üben. Solches darf auf keinen Fall passieren. Die MediatorInnen müssen mit einer konzentrierten Skepsis der Konfliktparteien rechnen, wenn sie nicht aus irgendwelchen anderen Gründen einen Vertrauensbonus genießen. Ein solcher Vertrauensbonus kann aus der beruflichen Erfahrung/der Reputation herrühren (als Jurist und gelernter Wirtschaftsprüfer und Steuerberater ist es eher einfach, von Vorständen eines Unternehmens oder Aufsichtsratsmitgliedern akzeptiert zu werden).

6/ Ich habe mich hierzu ausführlich in mehreren Aufsätzen geäußert, auf die ich Bezug nehme. Sie sind veröffentlicht im „Infoblatt Mediation" (dem Vorgänger von „Spektrum der Mediation") Nr. 14 – Frühjahr 2003 (Achtsamkeit als Qualitätsmerkmal des Mediators) sowie Ausgaben 15, 16 und 18 (Warum ist es so schwer, achtsam mit uns umzugehen?)

IV. Regeln und Techniken der Wirtschaftsmediation im Lichte der Besonderheiten

Ich möchte abschließend einige Regeln ansprechen, die sich vor dem beschriebenen Hintergrund entwickelt haben.

1. Es wird den LeserInnen einsichtig sein, weshalb im Zusammenhang mit Wirtschaftsmediation immer wieder die Dreiteilung in Pre-, Main- und Postmediation genannt wird. Das obligatorische Vorgespräch hat in der Wirtschaftsmediation ein grundlegend anderes Gewicht, weil darüber nämlich der vertrauensvolle Kontakt zu den Konfliktparteien hergestellt wird und den MediatorInnen insbesondere die Gelegenheit bietet, erste und entscheidende Einblicke in die Unternehmenskultur zu gewinnen.

Zielsystem von Profit-Unternehmen „eingemessen". Die Konfliktbearbeitung muss sich „rechnen" – wie auch jedes soziale Engagement von Profit-Unternehmen in die Zielorientierung passen muss. Bei Konfliktbearbeitung steht die Mediation eher weniger in dem Ruf, diesen Parametern gerecht zu werden. Wenn wir uns als MediatorInnen in einem solchen Umfeld engagieren, werden wir also besonders kritisch beäugt, ob wir in das System passen.

III. Konsequenzen für eine Mediation (oder auch andere Unterstützung bei der Konfliktbearbeitung)

1. Was MediatorInnen wissen und beachten müssen
Regelwerke respektive Unternehmenskulturen in zwei verschiedenen Unternehmen gleichen sich niemals; der Facettenreichtum ist unerschöpflich. Ein/e MediatorIn kann die jeweilige Unternehmenskultur nicht in Gänze erkennen; das wäre ohnehin in vertretbarer Zeit nicht möglich. Es muss aber den MediatorInnen bekannt und in jeder Phase der Tätigkeit bewusst sein, dass es Unternehmenskulturen gibt, die einen Verhaltenscodex zur Folge haben, in dessen Kontext sich der Konflikt entwickelt hat. Die MediatorInnen müssen die Konfliktparteien da abholen können, wo sie sich gerade befinden. Der Vorstandsvorsitzende einer Aktiengesellschaft (siehe Beispiel oben), der sich zu einer Familienmediation bereit erklärt hat, kann in diesem Zusammenhang „ als normaler Ehemann und Vater „ angesprochen werden. Beim Konflikt im Vorstand seines Unternehmens wäre diese Ansprache vermutlich keine Grundlage für eine vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den MediatorInnen. Während wir für den in Trennung befindlichen Familienvater relativ schnell eine Fantasie seiner emotionalen Befindlichkeit aufbringen können, klappt das in seiner Rolle als Vorstandsvorsitzender nicht. Für seine möglicherweise auftauchenden Gefühle hat er in der Regel eine Rechtfertigung parat, die sich aus dem Regelwerk des Unternehmens herleiten lässt.

2. Was können/ müssen die MediatorInnen tun?
Es sind mehrere Dinge, die MediatorInnen nach meiner Einschätzung leisten müssen. In allererster Linie müssen sie achtsam, aufmerksam und konzentriert den Menschen begegnen, die sich in einer für sie zunächst fremden Kultur bewegen. Es empfiehlt sich deshalb, bei diesen Sachverhalten ganz besonders, mit Co-MediatorInnen zu arbeiten, weil vier Augen mehr wahrnehmen können als zwei, und die Reflexion des Geschehens geeignet ist, das zuvor beschriebene Ziel zu erreichen. Wenn ich an erster Stelle Achtsamkeit[6] erwähnt habe, möchte ich damit die Wichtigkeit

die entsprechenden Gefühle ansprechen. In dem Rahmen würde er es auch erwarten. Dasselbe Vorgehen würde bei der Mediation mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden befremdlich wirken mit der möglichen Folge, dass die Konfliktparteien den MediatorInnen unprofessionelles Verhalten unterstellen. Innerhalb der Unternehmen gibt es Subsysteme mit eigenen Regeln. So wird das Regelsystem im Vorstand einer Aktiengesellschaft nicht zwingend mit der Unternehmenskultur in der Poststelle dieses Unternehmens identisch sein, auch wenn von einem Vorstand Regeln in das Unternehmen hinein wirken. Kennzeichnend ist, dass das Regelwerk umso starrer wird, je höher das Subsystem in der Hierarchie eines Unternehmens angesiedelt ist. Vorstand und Aufsichtsrat haben das strengste Regelwerk, das sich teilweise sogar durch eine gänzliche Ignoranz persönlicher Befindlichkeiten auszeichnet. Diesen Umstand müssen die MediatorInnen im Auge behalten, wenn die Konfliktparteien innerhalb eines Unternehmens unterschiedlichen Hierarchieebenen angehören. Weiterhin ist für die Mediation wichtig, ob eine Führungskraft in ein Team eingebunden ist (z. B. ein Vorstand, der in gemeinsamer Verantwortung das Unternehmen leitet) oder ob dieser mit seiner Verantwortung[3] mehr oder weniger alleine zurechtkommen muss.

2. Unterschied von Profit- zu Non Profit Unternehmen (NPO)

Kennzeichnend für NPO[4] ist es, dass sie nicht mit dem Ziel arbeiten, Gewinn zu erwirtschaften. Es ist von der gesamten Orientierung einer Organisation her ein gravierender Unterschied, ob Fremdmittel zur Finanzierung des Betriebes bereit stehen und sich die Organisation in der Zielorientierung um beispielsweise einen sozialen Zweck dreht. Der Erfolg der Arbeit ist vielleicht messbar an Fallzahlen o. ä. Diese sagen letztlich über den Wirkungsgrad, im Sinne von Ressourceneinsatz zu Erfolg der NPO, nicht zwingend etwas aus.

Im Profit-Unternehmen ist das anders: es geht nur um den Gewinn – und der ist bis auf den letzten Euro messbar. Von dort werden die Parameter für die Zielerreichung herunter gebrochen, indem Umsatzvorgaben je Bereich oder sogar je MitarbeiterIn gemacht werden. Diese Messbarkeit ist unbestechlich, kalt und einer indiskutablen Konsequenz zugänglich[5]. Dass diese Unternehmen eine grundlegend andere Kultur gebären als die Menschen in einem NPO ist m.E. gut nachvollziehbar.

Bei einer solchen „Kultur der Messbarkeit" werden auch Konflikte und Konfliktlösung in dieses

- Manchmal zeigt sich eine solche Kultur auch in einer spezifischen Unternehmenssprache: nur wer diese beherrscht gehört dazu!
- Oder auch der „Standard", dass Umsatzvorgaben immer überschritten werden.
- Auch die Sie- (in allen traditionellen Unternehmen üblich) oder Du-Kultur (in IT-Unternehmen typisch) ist wichtig zu erkennen und damit umzugehen.

Ich möchte hier klarstellen, dass ich mit dem Respekt vor der Unternehmenskultur nicht meine, dass MediatorInnen die ungeschriebenen Regeln mitleben müssen. Sie müssen darum nur wissen und können diese vielleicht auch aufgreifen, um ggf. ihr abweichendes Verhalten für die Konfliktparteien akzeptabel erscheinen zu lassen. Wie schon gesagt: es geht darum, Zugang zu den Menschen zu finden, die die MediatorInnen im Konflikt unterstützen sollen. Sie müssen Vertrauen zu diesen Menschen aufbauen, was bei Konflikten in Unternehmen nur möglich ist, wenn die Kultur, in der sich der Konflikt abspielt, von den MediatorInnen erkannt und akzeptiert wird oder die Konfliktparteien keinen Zweifel daran hegen, dass die MediatorInnen sich auskennen.

II. Die ungeschriebenen Regeln im Unternehmen (Unternehmenskultur)

1. Prägende Umgebung des Konfliktes

Dieser Zusammenhang ist deshalb so bedeutsam, weil die Umgebung, in der sich der Konflikt „entwickelt" hat, diesen prägt und somit davon nicht losgelöst betrachtet und bearbeitet werden kann. Dazu ein Beispiel:

- Herr Meyer ist Ehemann und Vater. Die Ehe ist zerrüttet; eine Trennung steht an. Herr Meyer ist zutiefst betroffen von der Entwicklung in seinem privaten Umfeld und sieht in der Mediation eine Chance, für sich und die Familie eine Klärung zu finden sowie eine abgestimmte Strategie für das weitere Handeln.
- Herr Meyer ist beruflich Vorsitzender des Vorstandes und befindet sich in einem Konflikt mit dem Vorsitzenden des Aufsichtsrates. Der Aufsichtsratsvorsitzende fühlt sich von Herrn Meyer nicht ausreichend informiert und zweifelt nun dessen Kompetenz an.

In dem Familienkonflikt könnten die MediatorInnen Herrn Meyer auf seine persönliche Betroffenheit und

3/ § 76 AktG

4/ Von Non Profit Organisation

5/ Im Sinne von: wenn Du diese Vorgabe nicht erreichst, dann …… (ist z. B. das Vertragsverhältnis zu Ende)

Besonderheiten von Mediation in Profit-Organisationen (PO)[1]

Dr. iur Detlev Berning, Jurist, Mediator BM, Mitglied der Fachgruppe MiO/ Wirtschaftsmediation im BM

Bei Konflikten in Unternehmen bewegt sich die MediatorIn in einem Bedingungsdreieck bestehend aus der Unternehmenskultur (den ungeschriebenen und geschriebenen Gesetzen der Organisation), einem Regelverstoß und dem Ziel, zwischen den Konfliktparteien wieder Vertrauen entstehen zu lassen. Eine erfolgreiche Mediation bzw. Konfliktbearbeitung setzt daher voraus, dass die MediatorInnen sich mit der jeweiligen Unternehmenskultur(Regelwerk) des Unternehmens vertraut machen und diese als Bezugsrahmen akzeptieren, in dem der Konflikt entstanden ist und gelöst werden muss. Darin sieht der Autor die besondere Herausforderung von Mediation in der Wirtschaft bzw.in Unternehmen.

Einleitung

Was ist eigentlich so schwierig bei der Arbeit als MediatorIn in Profit-Organisationen(PO), dass darüber Bücher geschrieben werden und die „Grundausbildung" zur MediatorIn offenbar nicht ausreicht, in diesem Segment tätig zu werden[2]? Wo genau liegt die Ursache für den Ruf, Mediation in PO sei etwas Besonderes, sei schwierig? Mir geht es in diesem Aufsatz nicht darum, spezielles „Handwerkzeug" zu präsentieren. Es geht darum, aufzuzeigen, warum Mediationen in der Wirtschaft besondere Anforderungen an MediatorInnen stellen.

I. Regelwerke in Organisationen

1. Die generelle Bedeutung von ungeschriebenen Regelwerken in Systemen/Organisationen

Bevor ich auf die Regelwerke und ihre Verbindlichkeiten in Unternehmen eingehe, möchte ich einige kurze Erläuterungen zu der generellen Bedeutung von ungeschriebenen Regeln in Systemen/Organisationen geben. Je verbindlicher – und damit in den Köpfen der Betroffenen gewichtiger für die Ordnung – ein Regelwerk ist, desto schwerer wiegt ein „Regelverstoß", was dann auch zur Folge hat, dass das Vertrauen nachhaltiger erschüttert ist. Diese Regelwerke finden sich in allen Organisationen und sind oft nur bei genauem Hinsehen mehr oder weniger deutlich erkennbar – da sie in der Mehrzahl der Fälle nicht schriftlich festgelegt sind. Je schwerer ein Regelverstoß wiegt, desto schwieriger ist es, in einer Mediation (oder auch mit anderen Mitteln) wieder eine Vertrauensbasis herzustellen, die eine „Lösung" ermöglicht. (vgl auch die unter Absatz 2 aufgeführten Beispiele)

2. Vertrauen und Konflikt in Profit-Unternehmen (PO)

In wirtschaftenden Unternehmen (PO) existieren – wie in allen Gemeinschaften/Organisationen – ebenfalls Regelwerke, die das System zusammen halten. Selbst wenn ein Unternehmen von außen chaotisch wirkt, stellt dieses Chaos ein Regelwerk dar, mit dem die in diesem System lebenden Menschen irgendwie klar kommen. In der Literatur wird dieser Aspekt auch vielfach Unternehmenskultur genannt. Weil Profit-Unternehmen unter einem messbaren Erfolgsdruck stehen, ist dieses Regelwerk oft sehr starr und teilweise sogar verschriftlicht; nichts anderes passiert in Unternehmen, die sich zertifizieren lassen (z. B. ISO). Es treten immer dort Konflikte auf, wo keine Verlässlichkeit und Berechenbarkeit gegeben ist, das Regelwerk des Unternehmens zu akzeptieren und mitzuleben. Für MediatorInnen bedeutet dieser Zusammenhang, dass sie eine Ahnung davon haben müssen, wie das Regelwerk aussieht. Sie bewegen sich in einem Bedingungsdreieck, bestehend aus den (geschriebenen und ungeschriebenen) Gesetzen des Unternehmens (Unternehmenskultur), einem (erlebten) Regelverstoß, der zum Vertrauensverlust in die Verlässlichkeit und Berechenbarkeit eines der Konfliktbeteiligten geführt hat. Der dritte Punkt ist das Ziel, Vertrauen zwischen den Konfliktparteien wieder entstehen zu lassen. Wichtig ist dabei, dass MediatorInnen das Vertrauen der Konfliktparteien (zunächst jeder Partei für sich) erwerben können. Dieses Vertrauen kann nur entstehen, wenn sich die Konfliktparteien „verstanden" fühlen. Neben der uneingeschränkten persönlichen Akzeptanz spielt dabei eine wesentliche Rolle, dass MediatorInnen die Unternehmenskultur als das akzeptieren, was sie ist: der Bedingungsrahmen, in dem der Konflikt entstanden ist – und gelöst werden muss. Sie müssen diesen auch nicht unbedingt vollständig erkannt haben, dürfen aber keinen Fauxpas im Sinne des Regelwerks begehen. Dazu einige Beispiele:

- in vielen Profitunternehmen existiert das ungeschriebene Gesetz, dass über Gefühle nicht gesprochen wird. Wer angesichts einer solchen Unternehmenskultur unverzüglich die Gefühlsebene abfragt, ruft unnötig Verwunderung hervor.
- wer eine Unternehmenskultur missachtet, die eine bestimmte Kleiderordnung vorschreibt (beispielsweise Anzug und Krawatte bei Banken), wird schwerer zu den Menschen dort Zugang finden als z. B. der Mediator, der um die Bedeutung dieser Kultur Bescheid weiß und sich passend kleidet .

1/ Der Aufsatz ist für die Veröffentlichung im Spektrum deutlich verkürzt worden. Die ausführliche Version kann der interessierte Leser beim Autor abfordern (Dr. Berning@ Berning-Hannover.de)

2/ Immerhin gibt es sogar 2 Verbände, die sich als spezialisierte Verbünde von und für Wirtschaftsmediatoren anbieten. Im Bundesverband Mediation (BM) ist es die Fachgruppe „Mediation in Organisationen", auch kurz MIO; diese Fachgruppe betrachtet über das Segment der Organisationen in der Wirtschaft (Unternehmen) hinaus auch andere Organisationen und sieht sich aus diesem Grund richtig benamt. Und dennoch hat sich die „Wirtschaftsmediation" als Begriff durchgesetzt und scheint am Markt größere Attraktivität zu haben.

rungen und Kenntnissen ab und fragen immer wieder aufs Neue, bis wir die Bedeutungen erfahren, die die MediandInnen einer bestimmten Situation, einem bestimmten Verhalten oder einer Art und Weise zu Kommunizieren zuweisen.

Und wie geht es weiter?

Wie Goldsucher sind wir in der Mediation im interkulturellen Kontext noch unterwegs im Tal des Suchens, die Goldstücke, die wir suchen, sind die Methoden und Techniken, die in der Arbeit im interkulturellen Kontext hilfreich für uns sein können. Einige haben wir bereits entdeckt und wenn Sie Lust haben, suchen Sie mit uns.

Sosan Azad und Doris Wietfeldt

Literatur:

Anita von Hertel: *GRRRR! Warum wir miteinander streiten und wie wir davon profitieren können,* **Campus Verlag, 2006**

Arist von Schlippe u. a.: *Multikulturelle systemische Praxis,* **2003**

Mohammed El Hachimi und Arist von Schlippe: *Systemische Therapie und Supervision in multikulturellen Kontexten,* **In:** *System Familie* **(2000) Band 13, Heft 1, S. 3-13**

Nicht nur als Mediatorinnen geben wir allem, was wir beobachten, eine Bedeutung, die auf unseren persönlichen Erfahrungen und Kenntnissen beruht, welche unter anderem auch durch unser Aufwachsen in (mindestens) einer Nationalkultur geprägt ist.

In dieser Mediation möchten wir die Methode wählen, die Themen auf Kommunikationskarten zu sammeln und sie in der Mitte der Gruppe auf dem Boden auszulegen, d. h. dass zum Teil auch einige Namen von TeilnehmerInnen auf diesen Karten stehen werden. Wir machen transparent, dass und zu welchem Zweck wir diese Methode einsetzen möchten und wir machen transparent, dass wir die Information haben, dass es Länder oder Kulturen gibt, in denen dies keine akzeptierte Vorgehensweise ist. Wir fragen die Anwesenden, was dies für sie bedeutet und fragen sie, wie dies auf sie wirkt.

Unsere Frage wird mit Offenheit aufgenommen, da sie den MediandInnen zeigt, dass wir die Existenz unterschiedlicher Bedeutungen von und Erfahrungen mit Methoden und Techniken in Vermittlungsgesprächen berücksichtigen. Wir geben den MediandInnen Raum zu schildern, was das geplante Vorgehen für sie bedeutet und dieses transparent zu machen.

Nachdem wir in das Tal des Suchens getreten sind, gehen wir respektvoll mit den MediandInnen um, indem wir fragen, welche Bedeutung die Kommunikation und das Handeln in der konflikthaften Situation für sie hatte und indem wir fragen, welche Bedeutung unsere Form der Kommunikation als Mediatorinnen und die eingesetzten Methoden und Techniken für sie hatten. Wir gleichen unsere Beobachtungen immer wieder mit unseren eigenen Informationen, Vorerfah-

KONTAKT

Sosan Azad
Doris Wietfeld
streit_entknoten@web.de

Οταν διο μαλῶνουν χαιρεται ο τριτοσ.
[Otan dio malonun cherete o tritos]

Wenn sich zwei streiten freut sich der Dritte.

Ο ψευτης και ο κλεφτησ τον πρῶτο χαιροναι.
[O pseftis ke o kleftis ton proto chrono cheronte]

Der Räuber und der Dieb freuen sich nur im ersten Jahr.

Doris Wietfeldt, M. A., Mediatorin BM

Metaebene, d. h. erst nachdem beide ihre Sichtweisen geschildert haben, formulieren wir in Anlehnung an Anita von Hertel die Anliegen beider Parteien auf der Metaebene positiv um. Dies kann z. B. folgendermaßen lauten: „Ein Thema, dass Sie als Vater hier in der Mediation klären möchten, sind der Kontakt und die Kommunikation zwischen Ihnen und dem Klassenlehrer Ihres Sohnes sowie zwischen Ihrem Sohn und seinem Klassenlehrer; ein Thema, dass Sie als Lehrer hier gerne klären möchten, ist der Kontakt und die Kommunikation zwischen Ihnen und dem Vater Ihres Schülers".

Einen weiteren Aspekt konnten wir hierdurch erreichen: Wir haben in Anlehnung an Arist von Schlippe aus den Zuschreibungen einer Konfliktpartei über die Person der anderen Partei Aufträge für die Mediation gemacht: Der Vater hat den Lehrer als unverschämt bezeichnet aufgrund der gerade erlebten Kommunikation mit dem Lehrer; der Lehrer hat den Vater als respektlos bezeichnet, da ihn dieser beschuldige, seinen Sohn zu diskriminieren. Aus diesen Zuschreibungen wurde der Auftrag für das Vermittlungsgespräch formuliert.

Der Lehrer und der Vater sind erleichtert, dass ihre Anliegen in Worte gefasst wurden und die erste Wut ist verraucht. Nun stellt der Vater fest, dass es Zeit ist, seinen Sohn abzuholen, und er bittet uns, die Mediation am folgenden Tag fortzusetzen. Der Lehrer und wir stimmen zu, und wir setzen unsere Reise fort.

Unsere dritte Reisestation: Respekt

Nach einigen Kilometern begegnen wir einer kleinen Reisegruppe, die zum Teil aus Deutschland, Vietnam und Russland stammt. Sie sitzen im Kreis und bitten uns zu sich, damit wir vermitteln. Während der Mediation stehen immer wieder einige der russischen MediandInnen auf, wenn sie sprechen möchten. In uns bildet sich die Frage, was sie motiviert aufzustehen und was das bedeutet.

Sosan stellt außerdem für sich fest, dass sie in der Schule in Afghanistan stets aufstehen musste, wenn sie in der Klasse sprechen sollte und dass dies Hierarchie und Angst vor der Lehrerin bedeutete. Sie fragt daher die MediandInnen, die aufstehen, was sie dazu bewegt, dies zu tun und was es für sie bedeutet. Sie erzählt auch von ihren Erfahrungen aus ihrer Schule. Die MediandInnen lachen über ihre kurze Anekdote und sagen, dass sie aufstehen, weil es für sie heißt, dass sie respektvoll mit allen TeilnehmerInnen der Mediation umgehen, dass dies für sie eine positive Bedeutung hat und sie gerne weiterhin beim Sprechen aufstehen möchten.

Unsere zweite Reisestation: Neutralität

Während wir den Vater und den Lehrer bitten, uns ihre Sichtweisen schildern, holen wir unser Handbuch für notwendige Neutralität aus dem Koffer. In Anlehnung an den Ansatz der systemischen Therapie und Beratung verstehen wir Neutralität nicht nur als Haltung, sondern auch als eine Form der Kommunikation, vier Arten von Neutralität aus diesem Ansatz möchten wir hier kurz vorstellen:

- die soziale Neutralität, d. h. allparteilich zu bleiben und keine Koalition oder Parteilichkeit für eine der Parteien zu bilden;
- die Konstruktneutralität, d. h. allen Konstruktionen von Erklärungen, Bewertungen und Hypothesen gleichen Raum zu geben und keine als falsch oder richtig zu bewerten;
- die Veränderungsneutralität, d. h. die Entscheidung über eine Veränderung oder Beibehaltung der konflikthaften Situation in den Händen der MediandInnen zu belassen;
- die Methodenneutralität, d. h. weder die Entscheidung zur Durchführung, Fortsetzung oder zum Abbruch der Mediation positiv oder negativ zu bewerten.

Wir fragen die beiden Konfliktparteien, was sie auf diesem Zwischenstopp ihrer gemeinsamen Reise klären möchten. Der Vater schildert ausführlich und mit wütender Stimme, dass er es unverschämt finde, wie der Klassenlehrer seines Sohnes mit ihm spreche und ihn behandle. Als Mediatorinnen haben wir nun beispielsweise die Möglichkeit, den Vater zu spiegeln und vielleicht zu sagen: „Sie sind sehr verärgert und wünschen sich, dass der Lehrer anders mit Ihnen spricht."

Auch der Lehrer berichtet aus seiner Sicht erbost, dass der Vater ihn beschuldige, seinen Sohn in der Klasse zu benachteiligen unter anderem aufgrund dessen nationaler Herkunft. Nun könnten wir auch den Lehrer spiegeln, z. B. folgendermaßen: „Sie sind wütend, da es Ihnen wichtig ist und sie in Ihrer Arbeit darauf achten, alle Ihre Schüler respektvoll zu behandeln."

Während wir eine der Parteien spiegeln, kann es möglicherweise passieren, dass wir aus Sicht der jeweils anderen Konfliktpartei vorübergehend unsere Neutralität verlieren, da das Spiegeln auch als Verständnis für die Sichtweise der jeweils anderen Partei erlebt werden kann.

Um in dieser Situation insbesondere die soziale Neutralität und die Konstruktneutralität zu wahren, wählen wir daher eine andere Vorgehensweise, wir führen die Konfliktparteien auf den Pfad der

Eine Reise in eine „andere" Mediation

Wir möchten Sie gerne mit auf die Reise nehmen und laden Sie ein, uns ein Stück auf dem Weg zu begleiten auf der Suche nach den interkulturellen Aspekten in der Mediation. Wir möchten Ihnen die Wege vorstellen, die wir auf unserer Reise ausprobiert haben, Ihnen die Vorzüge wie auch die Stolpersteine entlang des Wegesrandes zeigen – und vielleicht sogar neue Wege auftun in der Suche, was eine interkulturelle Mediation oder eine Mediation im interkulturellen Kontext wohl bedeuten mag.

Auch wir entdecken immer wieder Neues auf diesen Wegen, manchmal werden kleine Trampelpfade zu einer breiten Straßen und manchmal wird ein kleiner Weg von wild wachsenden Pflanzen überwuchert, da der Weg zwar einige Male beschritten wurde, dann aber die Reisenden nicht mehr anlockte. Und manchmal wagen wir, ganz neue kleine Schritte zu gehen auf bisher ungegangenen Wegen oder aber wir wagen uns auf die Pfade anderer Reisender.

Bevor wir uns auf die Reise begeben, packen wir wie immer unseren Koffer, neben unserer Kulturtasche nehmen wir stets unser Handbuch für nachhaltige Neugier, das Handbuch für hilfreiche Hypothesen, das Handbuch für notwendige Neutralität und das Handbuch für reichhaltigen Respekt sowie die Hinweise über die Nebenwirkungen von Mediation mit auf den Weg. Diese Handbücher enthalten Tipps über unsere Haltung und wie wir sie kommunizieren und sie transparent machen.

Sosan Azad,
Dipl. Soz.-päd,
Mediatorin und Ausbilderin Mediation BM,
systemische Beraterin

Unsere erste Reisestation: Neugier

Stellen Sie sich vor, wir begegnen zu Beginn unserer Reise einem Vater arabischer Herkunft und dem Klassenlehrer seines Sohnes, die in ein heftiges Streitgespräch verwickelt sind. Als sie uns entdecken, sprechen sie uns an und bitten uns um eine Vermittlung. Wir willigen ein und weisen darauf hin, dass eine Mediation unterschiedliche Nebenwirkungen haben kann, so dass beide kurz überlegen mögen, ob sie eine Mediation wünschen, denn es könnte sein,

› dass sie anschließend nachts wieder ruhig durchschlafen
› dass sie ihr Konfliktverhalten ändern werden
› dass sie Strukturen und Muster ihres Streits sowie die Hintergründe verstehen
› dass sie miteinander ins Gespräch kommen werden
› dass sie danach fragen, wie sie noch mehr davon genießen können.

Beide stimmen nach kurzem Überlegen zu, wir öffnen unseren Koffer und holen das Handbuch für nachhaltige Neugier heraus.

In dem Augenblick, in dem wir die Mediation beginnen, begeben wir uns in das Tal des Suchens: „Sobald du in das Tal des Suchens eingetreten bist, wird hundertfache Pein dich wieder und wieder überfallen. In jedem Augenblick wirst du da hundert Prüfungen erfahren"[1]. Bereits in dem Augenblick, in dem uns die MediandInnen auf dem Weg begegnet sind, bilden sich in uns die ersten Hypothesen: In welcher Beziehung die beiden Streitenden zueinander stehen mögen, woher sie sich kennen, was beide so wütend gemacht hat, dass sie schon aus großer Distanz mit lauten Stimmen zu hören sind usw.

In dem Moment, in dem sie uns in unserer Rolle als Mediatorinnen ihre Anliegen schildern, bilden sich weitere Hypothesen, die ersten werden schnell verworfen, andere wollen sich noch nicht neu formen, so dass wir während des Zuhörens fortlaufend mit dem Bilden und Bewerten von Hypothesen beschäftigt sind.

Die Hypothesenbildung ist ein wichtiges Instrument in unserer Arbeit, entscheidend ist dabei vor allem, wie wir mit unseren Hypothesen umgehen und wie wir sie kommunizieren. Es ist von großer Bedeutung, an keiner der Konstruktionen stehen zu bleiben, sondern sie stets wieder in Frage zu stellen und neue zu finden. „Das Suchen leitet dich durch die Neugier und nicht durch Wissen"[2].

Viele Hypothesen ziehen durch unsere Köpfe: Wie beim Sohn der Eindruck entstanden ist, von seinem Lehrer nicht respektiert zu werden; wie es dazu gekommen ist, dass der Vater und der Lehrer im Gespräch so wütend aufeinander geworden sind; wie groß und wie unruhig die Klasse sein mag usw.

Die Neugier und das Suchen prägen den Beginn der Mediation und ziehen sich wie ein roter Faden durch sie hindurch. Gewissheiten und Sicherheiten werden dabei immer wieder hinterfragt. „Deine Fragen werden dir neu und fremd sein, und wenn du sie selbst nicht verstehst, hast du begonnen zu verstehen"[3].

1/ Die Sieben Täler des persischen Sufis und Mystikers Fariduddin Attar, zitiert in: El Hachimi, 2000, S. 4

2/ ebda.

3/ ebda.

größer sein. Insbesondere im Bereich der Prävention, des early warnings und in der Phase der Friedenskonsolidierung ist der partizipative Ansatz der Mediation vielen anderen Ansätzen und Methoden überlegen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass der Staat sich mehr seiner Verantwortung für Konfliktprävention und Mediation stellt. Aufgaben dieses Umfanges können nicht durch NGOs und quasi nebenbei ehrenamtlich bewältigt werden. Auch wenn die Bedeutung der Gesellschaft eher zu- als abnehmen wird, muss der Staat mit seinen Ressourcen mit dafür Sorge tragen, dass Konflikte frühzeitig erkannt und diesen rechtzeitig mit partizipativen Methoden zivil begegnet wird. Eins ist klar: Wir können nicht davon ausgehen, dass wir mit Institutionen des 19. Jahrhunderts die Gefahren und Bedrohungen des 21. Jahrhunderts bekämpfen können.

Die neuen Einsatzgebiete der Mediation sind ihre alten. Wie Duss-von Werdt überzeugend aufgezeigt hat[7] wurde die Mediation im europäischen Mittelalter und in der frühen Neuzeit vor allem eingesetzt, um Auseinandersetzungen zwischen Potentaten zu schlichten und zu vermitteln. Die moderne Mediation hat ihren Weg über die USA und das Familienrecht zurück nach Europa gefunden. Auf beiden Seiten des Atlantiks spielt die Mediation zunehmend wieder eine Rolle im politischen Bereich. Ihre Bedeutung wird weiter zunehmen, sie wird sich weiter entwickeln und immer mehr MediatorInnen werden sich qualifizieren und ihre Konflikterfahrungnen für einen zivilen Umgang mit Vielfalt und Differenzen weltweit einbringen. Doch es wird Druck notwendig sein, um politische EntscheiderInnen zu überzeugen. Noch nutzen wir die Chancen des Plussummenspiels der Mediation im internationalen Bereich nicht einmal in Ansätzen – angesichts der Bedrohungsszenarien ein Umstand, den wir uns nicht länger leisten können.

Dr. Thomas R. Henschel

Literatur:

Czempiel, Ernst-Otto: *Weltpolitik im Umbruch,* **München, 2002**

Duss-von Werdt , Joseph: *Homo mediator, Geschichte und Menschenbild der Mediation,* **FFM, 2005**

Dürr, Hans-Peter: *Die Kunst des Friedens,* **in: Horst-Eberhard Richter (Hg.)** *Kultur des Friedens,* **Gießen 2001**

Henschel, Thomas R.: *Mediation in Organisationen, Erkenntnisse der Kognitionsforschung und innovative Methoden zur Konfliktregelung in der Praxis,* **in:** *Zeitschrift für Konfliktmanagement,* **06/2006, S. 176ff**

Erfahrungen mit Mediation im Bereich der Internationalen Zusammenarbeit

Soweit die Theorie. Wer meint, dass dies alles ist, irrt sich. Es existieren – auch abseits der großen Friedensverhandlungen – bereits eine Vielzahl von Erfahrungen und Projekten, die viel versprechend sind[5]. Eine kleine Auswahl soll dies hier abschließend skizzieren:

- Eine europäische Regierung möchte Prozesse unterstützen, die freiwillige soziale Standards in die Arbeitswelt weltweit einführt. Sie sucht sich dezidiert MediatorInnen, um den Prozess zu begleiten. Benötigt wird eine Meta-Kompetenz, die die unterschiedlichen Fachkompetenzen und die unterschiedlichen Interessen zu dem für alle Beteiligten optimalen Ergebnis zusammen bringt.
- Eine Schweizer NGO erhält den Auftrag, im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit und der internationalen Zusammenarbeit ein Projekt in einem afrikanischen Staat durchzuführen. Sie nehmen in ihr Team eine Mediatorin auf, die sowohl auf der Makroebene (wie positionieren wir uns als ausländische Organisation im Zielland, wie gehen wir mit Konflikten in der Gesellschaft und dem Staat um) als auch auf der Mikroebene (wie gehen wir mit Konflikten innerhalb der Organisation um) die Beteiligten mit Hilfe ihrer Konflikterfahrung und Konfliktsensitivität sowie den entsprechenden Methoden für den zivilen Umgang mit Konflikten berät und betreut.
- Eine lateinamerikanische Organisation möchte selbst Mediation im Land anbieten. Sie lädt eine europäische Mediatorin ein, dort die Ausbildung vor Ort durchzuführen und später auch für Supervision und Coaching zur Verfügung zu stehen.
- In einem Krisengebiet sollen die Kinder und Jugendlichen in Friedenspädagogik gefördert werden. Eine europäische Institution fördert das Projekt, eine deutsche Mediatorin führt es vor Ort für die PädagogInnen durch (Train-the-Trainer).
- Ein mitteleuropäisches Land will Mediation in sein Rechtssystem einführen. Mediatoren aus Deutschland unterstützen durch Fortbildung, Kontakte und Wissenstransfer den Aufbau von Mediation in diesem Land.

Die neuen Einsatzgebiete für MediatorInnen setzen auch ein neues Selbstbewußtsein der Mediation voraus. Hierzu kann es hilfreich sein, sich der eigenen Wurzeln neu zu versichern.

Zurück zu den Wurzeln der Mediation

Die bisherigen Beispiele und Erfahrungen[6] zeigen, dass die Mediation wesentliche Beiträge im politischen Bereich angesichts neuer Bedrohungsszenarien leisten kann. Ihr Beitrag könnte noch sehr viel

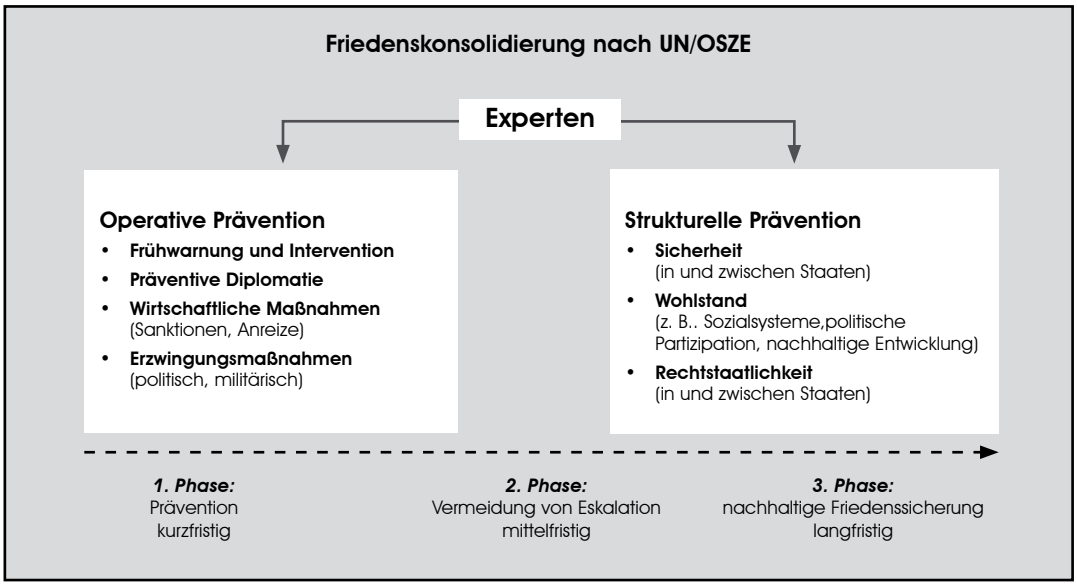
5/ Da in vielen Verträgen Vertraulichkeitserklärungen enthalten sind, habe ich die Beispiele anonymisiert. Sie liegen mir jedoch alle vor.

6/ Vgl. Henschel, Thomas R., Praxis, in Zeitschrift für Konfliktmanagement, 06/2006, S. 176ff

7/ Vgl. Duss-von Werdt, Joseph: Homo mediator

KONTAKT

Thomas R. Henschel, henschel@eusg.de



Friedenskonsolidierung nach UN/OSZE

stützung ermöglicht, die sich an den Bedürfnissen und Interessen der Menschen vor Ort orientiert. Auf der Grundlage dieser Einsichten ermöglicht Mediation, dass die Konfliktparteien selbst für sich die optimale Regelung finden. Die Implementierung kann – sollte das notwendig sein – durch eine dritte Partei überwacht und gesichert werden.

Da die Mediation ein Verfahren ist, das den Konflikt bei den Konfliktparteien belässt, fördert sie deren Eigenverantwortung und das Streben nach Partizipation. Dementsprechend stärkt dieses Verfahren die Nachhaltigkeit der gefundenen Regelungen, da alle am Konflikt Beteiligten die Regelung selbst erarbeitet haben. Die Förderung der Eigenverantwortung schließlich stärkt die Zivilgesellschaft selbst und leistet somit einen wesentlichen Beitrag zur Friedenssicherung, indem stabile Strukturen für soziale Gerechtigkeit und die Rechtstaatlichkeit mit berücksichtigt werden können. Insbesondere Fragen und Herausforderungen der Interkulturalität von internationalen Konflikten kann die Mediation gut Rechnung tragen, da die Betroffenen selbst auf ihre kulturellen Bedürfnisse achten und Mediation strukturell Vielfalt und Unterschiedlichkeit fördert. Mediation geht dabei von dem Grundsatz aus, dass die Konfliktparteien als EigentümerInnen des Konfliktes auch die ExpertInnen für ihre Konflikte – und damit auch für die möglichen Lösungen – sind. Indem Mediation den Konflikt bei den Parteien lässt, sichert sie, dass nur Regelungen implementiert werden, die eine Chance auf Akzeptanz bei den jeweiligen Konfliktgruppen haben. Instrumente und Fähigkeiten an, mit deren Hilfe die Prävention von Konflikten ebenso wie deren Deeskalation und die Bildung von neuem Vertrauen und Friedenssicherung möglich sind. Zu den prominentesten Mediationen der Geschichte gehören der „Westfälische Frieden" und – um auch ein jüngeres Beispiel zu benennen – der bis heute stabile Frieden zwischen Ägypten und Israel, den der Mediator und damalige US-Präsident Jimmy Carter vermittelte. Mediation kann in der gegenwärtigen Lage einen wesentlichen Beitrag leisten, um strukturelle Lücken des derzeitigen Konzepts für Sicherheits- und Entwicklungspolitik zu schließen.

Mediation schafft den notwendigen Raum für Unterschiedlichkeit und gegenseitige Akzeptanz dieser Unterschiedlichkeit. Wenn es richtig ist, dass die Globalisierung auch zu einer weiteren Individualisierung und damit Differenzierung führt, wenn es weiter richtig ist, dass Vielfalt und Unterschiedlichkeit vor allem Potentialität darstellen, auf die bei der Regelung von Konflikten zurückgegriffen werden kann, dann bietet Mediation das geeignete Verfahren, um mit dieser Komplexität und Vielfalt konstruktiv umzugehen. Mediation fördert das gegenseitige Verständnis und die Einsicht in die jeweiligen Interessen und Bedürfnisse der anderen, ohne deren Berücksichtigung eine friedliche Konfliktregelung unmöglich ist. Damit aktiviert sie Ressourcen und bringt die Parteien vom Nichtagieren zu effektivem Agieren. Sie fördert die Kohärenzbildung der Aktionen aller AkteurInnen (regionale, nationale Regierungen, internationale Organisationen, NGOs, Wirtschaft etc.) und verbessert so die Zusammenarbeit zwischen Regierung und privatem Sektor. Damit wird eine Unter-

Welchen Beitrag Mediation für die Klärung internationaler Konflikte leisten kann

Dr. Thomas R. Henschel, Direktor der European School of Governance (eusg) und wissenschaftlicher Leiter der Akademie für Wirtschaftsmediation (awmv), Mediator und Ausbilder Wirtschaftsmediation

Die Vereinten Nationen haben bereits zum Jahrtausendwechsel die notwendigen Konsequenzen gezogen. Das neue Sicherheitskonzept der UN verlangt einen Paradigmenwechsel. Erstmals sollen Entwicklungshilfepolitiken und Sicherheitspolitiken in ein kohärentes Konzept der Friedenskonsolidierung integriert werden. Doch das neue Konzept ist noch bloße Theorie. Nur ganz allmählich bewegt sich die Völkergemeinschaft weg von der reaktiven Wiederherstellungspolitik – wie wir sie gerade wieder im Libanon erleben – hin zu pro-aktiven und vor allem präventiven Ansätzen.

Klar ist, Krieg lässt sich nur dann vermeiden, wenn wir effektive gewaltlose Alternativen der Konfliktbearbeitung anbieten können. Dies erfordert die Fähigkeit, zusammen nach zukunftsfähigen Regelungen für Konflikte suchen zu können. Hierbei können wir wertvolle Anregungen aus den neuesten Erkenntnissen der Physik, Biologie und namentlich der Kognitionsforschung ziehen. Die Natur hat die erstaunliche Vielfalt von Leben nicht einfach durch den Kampf aller gegen alle hervorgebracht. Vielmehr offenbart sich dem neuen Blick der Wissenschaft Natur nicht als Materie, sondern als ganzheitlich, genuin kreativ und im Wesentlichen indeterminiert. Wirklichkeit ist Potentialität, Verbundenheit, nicht Realität aber Möglichkeit und Wille zur Realisierung, es geht dabei um Gestaltsänderungen, Prozesse, Metamorphosen und Operatoren.[4] Bei der Höherentwicklung des Lebens emergiert aus einzelnen Faktoren immer etwas, das mehr ist als die Summe seiner Teile. Die Natur ist erfolgreich gewesen, weil sie derartigen Plussummenspielen folgt. Kriege dagegen sind klassische Nullsummenspiele. Sie zerstören Werte und töten Menschen. Selbst wenn der Sieger alles nimmt, verliert der Verlierer genau das, was der andere gewinnt. Alternativen zum Krieg müssen daher Kooperationen, oder spieltheoretisch gesprochen, Plussummenspiele sein. Frieden bedeutet, um noch einmal Dürr heranzuziehen, „das erfolgreiche Spiel des Lebens auf die Ebene der menschlichen Gesellschaft übertragen" (Dürr, 2001, S. 27). Hierfür sind Verfahren geeignet, die höhere Differenzierungen ermöglichen und Vielfalt integrieren können und sie gleichzeitig bewahren.

Mediation – ein Ansatz für die Internationale Zusammenarbeit

Mediation ist ein uraltes Verfahren, das in allen Kulturen, wenn auch unter jeweils anderen Namen und mit methodischen Abweichungen, bekannt ist. Die moderne Mediation, wie sie in den letzten Jahrzehnten zunächst in den USA und dann später in Europa entwickelt wurde, bietet Methoden,

Stetiger Wandel ist ein Charakteristikum kultureller Zukunftsfähigkeit. Die alte Weltordnung des kalten Krieges ist Vergangenheit. Die neue Weltordnung, die sich herausbildet, ist bislang nur in Konturen sichtbar. Klar ist: Die modernen Gesellschaften müssen lernen mit Vielfalt und Wandel, Differenz und Integration, kurz mit all den Risiken und Chancen einer interdependenten und globalisierten Welt umzugehen. Abgrenzungen und gewaltsame Abschottung von Andersartigkeit führen dabei in die Sackgasse. Gefordert sind Kompetenzen und Methoden zum Umgang mit Vielfalt und Komplexität sowie die Fähigkeit, gesellschaftliche Megatrends wie Partizipation und Demokratisierung zu fördern.

Die globale Gesellschaft erfordert neue Sicherheitskonzepte

Die Herausbildung einer globalen Gesellschaft hat den klassischen Krieg zwischen Staaten fast vollständig eliminiert. Im Jahr 2005 wurden 249 politische Konflikte geführt[1]. Fast 85 % aller erfassten Konflikte wurden überwiegend gewaltfrei ausgetragen. Insgesamt wurden 2005 178 innerstaatliche und 71 zwischenstaatliche Konflikte geführt. Weder die beiden Kriege (Sudan (Darfur) und Irak) noch die 22 ernsten Auseinandersetzung werden zwischen Staaten geführt. Kriege und ernste Auseinandersetzungen finden nicht mehr im Bereich zwischenstaatlicher Macht statt, sondern sind gewaltsame Auseinandersetzungen in den Staaten selbst oder betreffen Auseinandersetzungen zwischen fundamentalistischen Gruppen und Staaten. Hauptgegenstand dieser Konflikte bildeten die Beteiligungsansprüche gesellschaftlicher Gruppen an der Herrschaft.[2]

Die alten Sicherheitskonzepte, Institutionen und Weltbilder und somit auch deren Instrumente und Methoden passen nicht mehr für die Herausforderungen der neuen Zeit. In der Gesellschaftswelt, die sich unter der Decke des Ost-West-Konfliktes auszubilden begann, emanzipierten sich die Gesellschaften gegenüber ihren Regierungen, meldeten ihre Mitsprache bei den wichtigsten Entscheidungen an.[3] Die neuen Bedrohungsszenarien, denen sich der Westen spätestens seit dem 11. September 2001 ausgesetzt sieht, haben noch zu keiner grundlegenden Revision des Weltbildes geführt. Ruanda, Bosnien und zuletzt der Krieg zwischen dem „demokratischen" Staat Israel und der „terroristischen" Hisbollah haben das Versagen der bisherigen Sicherheitskonzeptionen deutlich gemacht.

1/ Hessisches Institut für Internationale Konfliktforschung (HIIK): Konfliktbarometer 2005, S. 3

2/ Czempiel, Ernst-Otto: Weltpolitik im Umbruch, S. 29, 2003

3/ Ders., S. 11, 2003

4/ Dürr, 2001, S. 23

Literatur:

Augsburger, D.W.: *Conflict Mediation Across Cultures.* **Kentucky, John Knox Press, 1992**

Busch, D.: *Interkulturelle Mediation. Eine theoretische Grundlegung triadischer Konfliktbearbeitung in interkulturell bedingten Kontexten (zugleich Dissertationsschrift, Europa Universität Viadrina, Frankfurt (Oder)).,* **Schroffer, H. & Busch, D. Hrsg:** *Studien zur interkulturellen Mediation. Band 1,* **Frankfurt/Main, 2005, et al, Peter Lang.**

Liebe, F., Gilbert, N.: *Interkulturelle Mediation – eine schwierige Vermittlung. Eine empirische Annäherung zur Bedeutung von kulturellen Unterschieden,* **Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung. Berghof Report Nr. 2, Mai 1996, Berlin.**

Mayer, C.-H., Boness, C.: *Interkulturelle Mediation und Konfliktbearbeitung. Bausteine deutsch-afrikanischer Wirklichkeiten,* **Waxmann, 2004**

Mayer, C.-H.: *Interkulturelle Mediation im Spannungsfeld westlicher und afrikanischer Perspektiven,* **In: Busch, D. u. Schroeder, H. (Hrsg.)(2005):** *Perspektiven interkultureller Mediation. Grundlagentexte zur kommunikations-wissenschaftlichen Analyse triadischer Verständigung. Studien zur interkulturellen Mediation,* **Herausgegeben von Schröder, H. und Busch, D., Bd. 2. Frankfurt am Main, 2005a Peter Lang**

relle Kompetenz nicht ein „Aufbaumodul", eine Zusatzkompetenz für MediatorInnen, sondern eine lebensphilosophisch begründete innere Haltung, ein Identitätsaspekt, der methodisch Anwendung in den Mediationstechniken finden kann. Dann könnten intervenierende Variablen und Werte einheitlich und fließend in den Vermittlungsprozess eingehen.

Interkulturelle Mediation wird zu einer Verhandlungsmasse, die es im Verlauf mit Personen unterschiedlicher kultureller Herkunft auf mehreren Ebenen zu durchleuchten und zu erschaffen gilt. Dabei geht es nicht nur um die Einbeziehung der kulturellen Identitäten der Konfliktparteien, sondern um eine vollständige und flexible Rekonstruktion des Mediationssettings, des Rollenverständnisses, der Methoden, Techniken und Kompetenzen des westlichen Mediationsprozesses. Diese Rekonstruktion vollzieht sich dann kulturspezifisch im Spannungsfeld der anwesenden Personen und ihrer kulturellen Identitäten. Mediation bedeutet somit nicht mehr ausschließlich „westliche Mediation in interkulturellen Kontexten", sondern kultur-synergetische Mediation, die zu einem eigenständigen, flexibel handhabbaren Verfahren wird, das sich an kulturspezifischen Ausrichtungen auf unterschiedlichen Ebenen manifestiert und fortlaufend neuer kreativer Formen bedarf.

Claude-Hélène Mayer

KONTAKT

Claude-Hélène Mayer,
claudemayer@gmx.net

- **ลิ้นไม่มีกระดูก** — **Die Zunge hat keine Knochen**

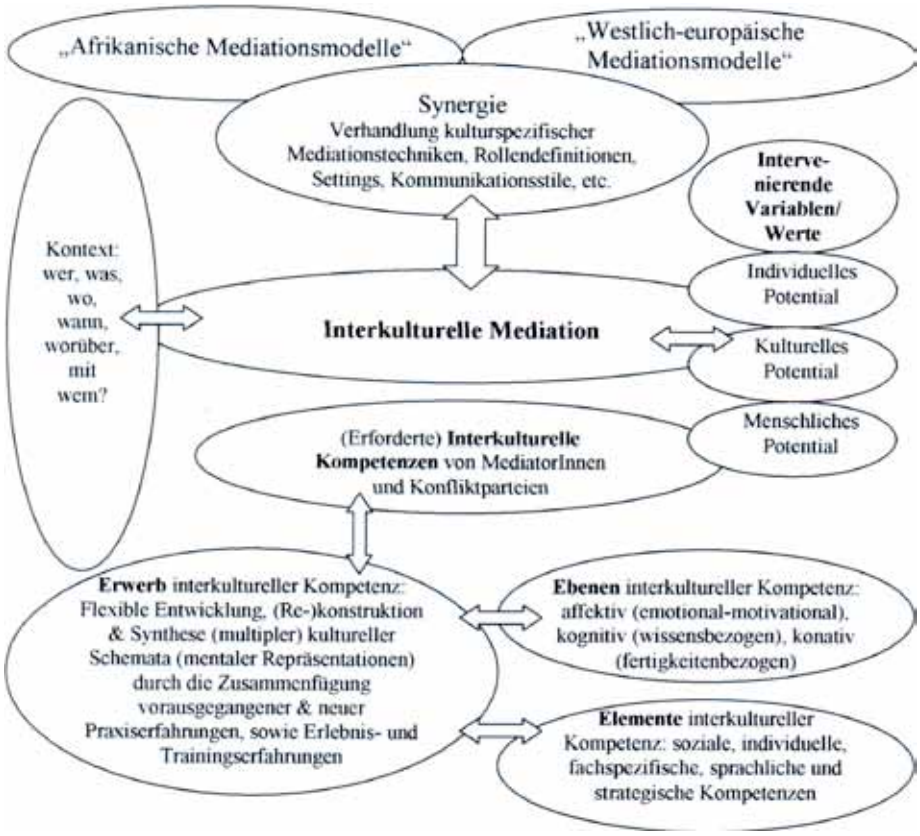
  (Mal so, mal so reden, sodass man nicht weiß, was nun wirklich stimmt.)

- **มือถือสาก ปากถือศีล** — **In der Hand den Knüppel, im Mund die Moral**

  (Sich nach außen als gut und moralisch fehlerfrei präsentieren, doch böse handeln.)

- **เสือสองตัวอยู่ถ้ำเดียวกันไม่ได้** — **Zwei Tiger halten es in derselben Höhle nicht gemeinsam aus.**

  (Menschen, die ein ähnliches Maß an Macht und Einfluss besitzen, halten es nicht zusammen aus.)



Modell interkultureller Mediation nach Mayer (2005a)

der Rekonstruktion von (kultur- und individuumsspezifischen) Mediationswirklichkeiten. Dabei werden Aspekte der interkulturellen Kompetenz von MediatorInnen und KonfliktpartnerInnen berücksichtigt und einbezogen. Mithin wird als weiteres Ziel deutlich: die Handlungsoptionen der Beteiligten im interkulturellen Feld zu flexibilisieren und zu erweitern. Weiterhin spielen persönliche, kulturelle, kontextuale und menschliche Potenziale im Mediationsprozess eine Rolle (Mayer 2005b).

Die interkulturellen Kompetenzen können MediatorInnen auf dem Weg in eine synergetisch angelegte Form interkultureller Mediation unterstützen. Gefragt sind in synergetischen Mediationsprozessen dann die MediatorInnen, den Mediationsprozess transparent zu gestalten, mit den Konfliktparteien die Wertorientierungen hinter den kulturellen Aspekten zu beleuchten und – soweit möglich – mit den Parteien kultur- und zielgruppensensibel auf der (Meta-) Ebene zu kommunizieren. Die gegenseitige Wertschätzung und Würdigung, wie sie im westlichen Mediationsprozess propagiert wird, könnte entsprechend den afrikanisch-humanistischen Philosophien das westlich humanistische Menschenbild stützen und im Blick auf die Interkulturalität eine neue Dimension interkultureller Akzeptanz erreichen. Demnach wäre interkulturelle einzelner kulturspezifischer (Mediationssetting)-Elemente. Beispielsweise können in einer Mediationssituation zwischen deutschen und afrikanischen Personen die Anwendung von Gesprächsregeln oder die Rolle der MediatorInnen neu verhandelt werden. Denn hier kann nicht unbedingt davon ausgegangen werden, dass einerseits hinter dem Begriff der „Allparteilichkeit" das gleiche kulturspezifische Konzept und Verständnis steht, andererseits dass „Allparteilichkeit", so wie sie im westlichen Sinn definiert ist, überhaupt in einer anderen Kultur erwünscht ist. Neu ausgehandelt werden müssen im interkulturellen Kontext zudem Abgrenzungen und Ergänzungen beispielsweise zu verwandten Verfahren wie Beratung, Therapie oder Konfliktschlichtung.

Im kultursynergetischen Mediationsmodell steht demnach zu allererst die Verhandlung von Skripten kulturspezifischer Mediationsmodelle im Blick auf Setting, Rollendefinition, Auftragsklärung, Überweisungskontext, Anwendung von Mediationstechniken, Kommunikationsstile etc. im Vordergrund und somit die kreative und flexible Entwicklung eines kultursynergetischen Verfahrens unter Einbeziehung z. B. westlicher und afrikanischer Elemente.

Das synergetische interkulturelle Mediationsverfahren entsteht also in einem kreativen Akt

Philosophie und Grundsätze der Mediation, Wertorientierungen, Konfliktlösungsstrategien, Mediationsphasen, Techniken der Mediation und Gesprächsführung, Kommunikationsstile, die Rolle des Mediators und der Konfliktparteien werden dann vorwiegend in afrikanischer Weise definiert, auch wenn die Mediation in einem westlichen Kontext stattfindet.

3. Variante interkultureller Mediation

Bei der dritten Variante interkultureller Mediation handelt es sich um das „kultursynergetische Modell interkultureller Mediation" (Mayer 2005a). Hier fließen Elemente unterschiedlicher kulturspezifischer Mediationsmodelle zusammen und werden in die kulturspezifischen Kontexte der Beteiligten (hier beispielsweise westlich-europäische bzw. deutsche und afrikanische Settings) eingebettet.

Wird hier von so genannten deutschen bzw. afrikanischen Mediationssettings gesprochen, so handelt es sich dabei um Metakonzepte, die wiederum in vielfältige unterschiedliche Modelle und Mediationsansätze unterteilt, auf Teile dieser zurückgreifen und/oder multipel definiert sein können. Beispielsweise können als so genannte afrikanische Mediationsansätze traditionelle sowie heutige Ansätze der Mediation als auch Mischformen afrikanischer Mediationsformen angenommen und als Exempel in dieses Modell eingeführt werden. Ebenso muss das Modell nicht auf nationale oder kontinentale Konstruktionen von Mediationsformen auf generalisierender Ebene zurückgreifen. Vielmehr können auch subgruppale Kategorien, wie beispielsweise spezielle Mediationsformen zwischen ethnischen Gruppen (z. B. zwischen Zulu und Xhosa) oder sozialen Gruppen (z. B. Mediation zwischen Gefangenen im Pollsmoor Prison in Cape Town oder zwischen Hausbesitzern und Hausbesetzern in Joburg), geltend gemacht werden. Gleichzeitig werden die Mediationskonzepte im Blick auf den Rahmen (Setting, Rollendefinition, phasenorientierte Vorgehensweise etc.) als auch hinsichtlich der gefragten (interkulturellen) Kompetenzen definiert. Entsprechend zeigt sich die Form der Mediation als eine Synthese unterschiedlicher, kulturspezifischer Mediationsmodelle. Dieses Modell erfordert kulturspezifische Kenntnisse, eine erhöhte Flexibilität der MediatorInnen und Konfliktparteien und interkulturelle Kompetenzen auf allen Ebenen.

Betrachten wir nun einige ausgewählte Aspekte der Graphik und ihre Bedeutungen: Synergie beschreibt hier den spontanen Prozess des Herausgreifens und des (neuen) Zusammenfügens

wenn zwischen Personen unterschiedlicher kultureller Herkunft vermittelt wird. Dann wird interkulturelle Kompetenz als eine Zusatzqualifikation bei MediatorInnen gewünscht und das Mediationsmodell wird durch fremdkulturelle Aspekte erweitert. Nach Mayer/Boness (2004, 50ff) existieren parallel zu dieser Definitionsoption von interkultureller Mediation noch zwei weitere Möglichkeiten

1.Variante interkultureller Mediation

Ein westliches Mediationsmodell liegt zugrunde. Unter Anwendung dieses Modells wird dann zwischen Angehörigen unterschiedlicher kultureller Herkunft – beispielsweise einem deutschen Akademiker und einem afrikanischen Unternehmer – vermittelt. Hier liegt u. a. die Aufgabe der MediatorInnen darin, interkulturell sensibilisiert, die unterschiedlichen kulturellen Wertekonstrukte hinsichtlich des Konfliktes heraus zu arbeiten und Themen wie (kulturelle) Identität, Selbst- und Fremdbilder, kulturspezifische Wahrnehmungen und Erwartungen, Konfliktstile und -mechanismen in den Konfliktlösungsprozess aufzunehmen. Ausgegangen wird dabei von der Annahme, dass zwischen Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft Gemeinsamkeiten und Unterschiede bestehen, die thematisiert werden müssen und über welche anschliessend Gemeinsamkeiten erarbeitet werden können.

2. Variante interkultureller Mediation

Die zweite Variante interkultureller Mediation legt ein nicht-westliches Modell, beispielsweise ein afrikanisches, zu Grunde und wird beispielsweise im westlichen Kontext eingesetzt. Auch mit diesem Modell könnte zwischen dem deutschen Akademiker und dem afrikanischen Unternehmer im westlichen Kontext mediiert werden. Dann übernimmt der/die MediatorIn die Rolle, die sich tendenziell im afrikanischen Setting zeigt.

Das kultur-synergetische Modell interkultureller Mediation

Dr. Claude-Hélène Mayer, Ethnologin (M.A. phil.), systemische Beraterin, Mediatorin und Ausbilderin Mediation BM

Im Folgenden lege ich Ihnen einen Auszug aus dem neu erschienenen Trainingshandbuch zur interkulturellen Mediation und Konfliktlösung vor. Der Textauszug, den ich ausgewählt habe, widmet sich dem kultur-synergetischen Modell interkultureller Mediation und seiner knappen, gekürzten und zum Teil revidierten Entfaltung. Dieses Modell nimmt eine Brückenfunktion zwischen theoretisch ausgewogener Gestaltung, die auch andere gängige Modelle berücksichtigt, und praktischer Relevanz für MediatorInnen in interkulturellen Kontexten ein.

Interkulturelle Kompetenz für MediatorInnen – Eine Annäherung

Im Zuge interkultureller Mediation ist es unumgänglich, sich mit dem Thema der interkulturellen Kompetenz und ihrer Entwicklung zu beschäftigen. Mit der Frage, was unter „interkultureller Kompetenz" eigentlich zu verstehen ist, beschäftigen sich WissenschaftlerInnen unterschiedlicher Disziplinen bereits seit den 1950er Jahren (siehe Mayer/Boness 2005). Das Ziel der interkulturellen Kompetenz wird dabei im westlichen Bezugsrahmen nach Müller/Gelbrich (2001) häufig so definiert, es solle im „interkulturellen Feld effektiv und angemessen" interagiert werden. Als problematisch gilt bei dem Versuch der Zielerreichung, das Spannungsfeld zwischen eigener Zielerreichung und Zielerreichung der PartnerInnen auszubalancieren. Hier erscheint als Optimum, die eigenen Zielvorhaben weitgehend zu propagieren und durchzusetzen und gleichzeitig die Ziele des Gegenübers unter Einbeziehung soziokultureller Regeln und Normen zu respektieren und einzuhalten. Somit ist es, wie in Deeskalationsprozessen, immer ein Verhandeln zwischen eigener Selbstbehauptung und empathischer Einfühlung in das Gegenüber.

Für die interkulturelle Mediation und die MediatorInnen sind die Elemente interkultureller Kompetenz auf den verschiedenen Ebenen wichtig: So können MediatorInnen ihre kulturspezifische Wissenskompetenz erweitern, diese mit ihren eigenen Werten und besonders auch mit den daran anknüpfenden Gefühlen in Einklang bringen und sie auf der Handlungs- und Verhaltensebene manifestieren. Dann können sie für alle Beteiligten eine gelungene kultursensible Kommunikation ermöglichen und herstellen. Abgesehen davon, welches Modell der interkulturellen Kompetenz angewendet wird – es bleibt unumstritten, dass MediatorInnen in interkulturellen Kontexten auf besondere Kompetenzen zurückgreifen, um die Kommunikationssituation in ihrer Komplexität und zur Zufriedenheit aller Beteiligten zu lösen.

Das kultur-synergetische Modell interkultureller Mediation

Definition und Kriterien zur interkulturellen Mediation finden im interdisziplinären Diskurs westlicher WissenschaftlerInnen bis heute kaum einen Konsens. Erweitert man die westlichen Perspektiven um fremdkulturelle Konzepte von Mediation und Interkulturalität, so wird die Varianz an Vorstellungen und Definitionsoptionen abermals vervielfacht (Mayer 2005).
Häufig werden im Blick auf interkulturelle Mediation in der deutschen und US-amerikanischen Literatur westliche Mediationsmodelle zu Grunde gelegt,

Die Bedeutung interkultureller Mediation

Viele AutorInnen haben sich interdisziplinär mit der Frage der Definition interkultureller Mediation auseinandergesetzt (Busch 2005, Liebe und Gilbert 1996, Augsburger 1992, Mayer/Boness 2004). Jedoch gibt es bislang keine allgemeingültige Definition. Vielmehr variieren die Bedeutungszuschreibungen hinsichtlich ihres fachlichen und kulturellen Kontextes.

In der westlichen Literatur stellt interkulturelle Mediation zumeist eine spezifische Variante von Mediation dar. Hier wird zwischen Individuen, Gruppen oder Staaten mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund verhandelt. Die Mediation verläuft somit in interkulturellen Kontexten. Grundlegend ist erst einmal der westliche Mediationsprozess mit seinem spezifischen Setting und Rollenverständnissen. Interkulturelle Mediation unterscheidet sich demnach vom „normalen", westlichen Mediationsprozess darin, dass zwischen Angehörigen unterschiedlicher kultureller Herkunft vermittelt wird und die Mediation nicht unter Voraussetzung gleicher oder ähnlicher kulturell bedingter Wertorientierungen stattfinden kann. Weiterhin heißt das, dass diese grundlegenden Wertorientierungen im Mediationsprozess beachtet und verhandelt werden müssen. Neue, zu berücksichtigende Verhandlungsebenen werden somit in den Mediationsprozess einbezogen.

Gleichzeitig haben die unterschiedlichen Wertorientierungen ebenfalls eine Wirkung auf die Mediationssituation, als auch auf den Prozessverlauf und das gesamte Verfahren. Entsprechend wird der Mediationsprozess wesentlich komplexer als in einer intrakulturellen Mediation und die MediatorInnen müssen auf die unterschiedlichen Wertbasen als auch auf die damit verbundenen Verhaltensimplikationen flexibel eingehen und die spezifischen Anforderungen des Prozesses erfüllen.

te ich auch noch mal erwähnen, dass an interkulturelle Mediation oft sehr hohe Erwartungen geknüpft werden. Konflikte weisen unterschiedliche Ausdrucksformen in den verschiedenen kulturellen Bereichen auf. Es ist eine Illusion zu glauben, mit der Mediation, also mit der Arbeit an klar definierbaren Konflikten, jahrzehntenlang verpasste Chancen für eine Kohabitation von Menschen unterschiedlicher Herkünften wiedergutmachen zu können. KI heißt nicht, den Kontext einer Mediation zu vergessen, die Grenzen die von außen kommen, die strukturellen Widersprüche. Denn der Wunsch bei komplexen Situationen, eine neue Methode zu beherrschen, die dann den Job einfacher und sinnvoller macht, ist stark. Aber gerade diese Suche nach der Befriedigung der Bedürfnisse nach Klarheit und Ordnung steht in Widerspruch zu dem, was in der Konfliktbearbeitung am meisten gefragt ist, in den Worten von Lederach die „moral imagination". D. h., dass es nicht um rein methololologisch-technokratische Lösungen geht, sondern auch um soziale Vorstellungskraft und Veränderungswillen. In den Worten von Albert Einstein: „Logic will get you from A to B. Imagination will take you everywhere…".

Consolata Peyron

Literatur:

Lederach, John Paul: *The moral imagination,* **Oxford u. a., 2005**

Peterson, Brooks: *Cultural Intelligence. A Guide to Working with People from Other Cultures,* **Yarmouth (Maine) u. a., 2004**

Peyron, Consolata: *Viele Kulturen – ein Mediationsverfahren? Von der Notwendigkeit vielfältiger Ansätze, Methoden und Verfahren in der interkulturellen Konfliktbearbeitung,* **in: Mehta, Gerda/Rückert, Klaus (Hg.):** *Streiten Kulturen? Konzepte und Methoden einer kultursensitiven Mediation,* **Wien, Springer Verlag, 2004**

Sclavi, Marianella: *Arte di ascoltare e mondi possibili,* **Milano, 2003**

werden müssen. Aber genauso ist dies die Quelle von Konflikten auch in intrakulturellen Konflikten, in denen die „Differenz" vielleicht nicht so sichtbar ist. Doch die Differenzen zwischen den Generationen, sozialen Schichten oder den Geschlechtern innerhalb einer Kultur können gewissermaßen auch zu einem Fehlen einer ‚gemeinsamen Sprache' führen. Das Zugeben der anwesenden Unterschiede fällt den Konfliktparteien oft schwer.

Fazit

Ich hoffe deutlich gemacht zu haben, wieso m.E. eine stärkere Beschäftigung bzw. Verbreitung der KI uns hilft, Konflikte kreativer zu bearbeiten, sei es kurativ oder präventiv. Ich sehe die Kulturelle Intelligenz sogar als eine notwendige Grundkompetenz für die Mediation. Wenn „fremde" Zusammenhänge dank einer höheren KI für mich Sinn machen, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass ich als Mediatorin erfolgreich vermitteln kann. Wenn die Mediation als eine kulturell sensible Form der Konfliktbearbeitung vorgestellt und „vorgelebt" wird, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass die Mediation für die Bearbeitung von Konflikten, die wenn sie noch mehr eskalieren sicherlich „kulturalisiert" werden, öfters in Anspruch genommen wird. Entscheidend ist dies vor allem in der Vorphase, die Phase, die wenig Aufmerksamkeit in der Literatur oder in den Fortbildungen bekommt, die aber zentral ist für die Frage der Aufnahme einer Konfliktbearbeitung. Das heißt, dass MediatorInnen auf der einen Seite nach Ihren Werten handeln werden und auf der anderen Seite der Platinum-Regel folgen: Während die goldene Regel besagt, dass ich die anderen so behandle, wie ich behandelt werden möchte, lautet die Platinum-Regel, die anderen so zu behandeln, wie sie behandelt werden möchten.[10]

Die Mediation als Form konstruktiver Konfliktbearbeitung ist dabei immer noch eine „Kontrakultur" in fast jeder Gesellschaft. An dieser Stelle möch-

10/ Ford, John, Cross Cultural Conflict Resolution in Teams, http://www.mediate.com/articles/ford5.cfm

KONTAKT

Consolata Peyron, Peyron@be-co-me.de

١- غریب سړی هروخت ملامت دی.

Schuldig ist immer der arme Mann.

schirm, der uns hilft, uns in Verlegenheitssituationen besser zu bewegen und unseren Sturz zu federn.

Marianella Sclavi geht davon aus, dass es zwei verschiedene Arten gibt, mit den „Verlegenheitssituationen" die sich aus sozialen Interaktionen entwickeln, umzugehen: 1. Wir versuchen mit aller Kraft, sie zu vermeiden und 2., wenn sie uns doch leider über den Weg kommen, sind wir sehr kreativ, in dem wir versuchen, sie zu kaschieren. Unsere ganze Aufmerksamkeit ist in die Richtung gerichtet, so zu tun, als wäre nichts gewesen.[8] Dieses Verhalten schreibt Sclavi den meisten Menschen zu. Im Gegensatz dazu entdeckt sie eine andere Kategorie an Personen, die so genannten interkulturellen ErzählerInnen. Sie stellen das Leben dar als ein Kontinuum an unvorhersehbaren kritischen incidents, die Verlegenheit wird zu einer wichtigen Ressource. Und dabei beziehen sie sich auf eine Epistemologie der Komplexität, die u. a. dem Paradox und dem Humor eine zentrale Rolle zuschreibt.

Es ist so schwer, Verlegenheit auszuhalten oder gar als Ressource anzunehmen, weil unser Bedürfnis nach Klarheit und Ordnung oft sehr stark ist. Aber wie können wir die Haltung entwickeln? Die KI, wie oben beschrieben, kann uns m.E. dabei stark unterstützen. Die Kompetenz in der Bearbeitung der Verlegenheit wird somit eine grundlegende mediative Kompetenz.

KI und intrakulturelle Mediation

Zunehmend beschäftigen sich Menschen aus allen möglichen Bereichen, von EntwicklungshelferInnen bis hin zu ManagerInnen, auch mit der interkulturellen Mediation. Diese positive Entwicklung fördert eine erhöhte Aufmerksamkeit für den Umgang mit der vorhandenen kulturellen Vielfalt. Darin liegt unterdessen auch eine Gefahr, denn Konflikte, die in erster Linie andere, z. B. intergenerationale Ursachen haben, dürfen nicht kulturalisiert werden, nur weil man sich nun eine andere ‚Konflikt-Brille' aufgesetzt hat. Trotz dieser Einschränkung lässt sich allerdings sagen, dass interkulturelle Konflikte eine gute Metapher für Konflikte jeder Art sind. In Anlehnung an Sclavi[9] betrachte ich die interkulturelle Mediation in einem Sinne sogar als die „Normalität". Denn die oben genannten Fertigkeiten, die durch die KI gefördert werden, können auf die intrakulturelle Mediation übertragen werden. Wenn eine gemeinsame Sprache fehlt, denkt man sofort daran, dass eine Übersetzung gebraucht wird, dass die Konnotation von bestimmten Wörtern unterschiedlich ist und dass zentrale Begriffe besonders erklärt angesehen wird. Sie befürchten, dass MediatorInnen aus der jeweiligen Mehrheitsgesellschaft sie nicht verstehen würden und dass z. B. der subjektiv in der Konfliktsituation erlebte Rassismus in der Mediation folglich ausgeklammert bleibe oder ihr Verhalten einfach nicht verstanden werde. Damit ist die Befürchtung verbunden, dass das erlebte Unrecht mit der Mediation geradezu verdoppelt werde. Ich gehe an dieser Stelle nicht weiter auf die Ursachen dieser Zweifel ein. Wenn aber die KI zu einer persönlichen Haltung geworden ist, wenn wir uns unserer eigenen kulturellen Prägungen bewusst sind, fällt es uns automatisch leichter, empathisch zu sein und die Interessen und Bedürfnisse hinter Verhaltensweisen herauszuarbeiten, die uns vielleicht erst einmal merkwürdig erscheinen. Auf den Punkt gebracht heißt dies, dass ich mir als MediatorIn darüber bewusst werde, was für mich das ‚Normale' und ‚Richtige' ist und dass dies für andere gar nicht normal und richtig sein muss. Ein Beispiel: Wieso wird jemand als komisch angesehen, wenn er oder sie gelegentlich mit den Ahnen ‚kommunizieren' will, während es ‚normal' ist, von einer Gestalttherapeutin dazu aufgefordert zu werden, mit irgendwelchen Kissen zu sprechen oder an ihnen Wut auszulassen? Und wieder sind wir damit bei der wichtigsten Kompetenz der MediatorInnen: Verständnis zu zeigen ohne zu etikettieren. Dies bleibt die höchste Kunst der Konfliktbearbeitung.

Die KI ist m.E. der Boden, auf dem sich eine nützliche „paradoxe Neugier" entfalten kann: „Paradoxical curiosity suspends judgement in favour of exploring presented contradictions (…) Paradoxical curiosity seeks something beyond what is visible, something that holds apparently contradictory and even violently opposed social energies together."[7] Diese Form der Neugier ist eine starke Kraft, die den MediatorInnen helfen kann, die Widersprüchlichkeiten der Konfliktbearbeitung auszuhalten und die daraus entstehen Krisen zu überwinden. In einem bekannten Asterix-Comic bringt der Gallier Methusalix auf den Punkt, was die Schwierigkeit interkultureller Situationen ist: „Ich habe nichts gegen Ausländer, aber diese sind nicht von hier". Solange ein Verhalten oder ein Wert uns nicht „zu" fremd vorkommt (d. h. oft für uns noch Sinn macht oder mit unseren Werten vereinbar ist), sehen wir noch keine „Mauer", sondern noch eine Möglichkeit des Kontaktes. Schwierig wird es erst, wenn eine Situation uns fremd vorkommt, nicht erklärbar. Also Situationen, in denen unser Code uns nicht weiter hilft (wie begrüßen wir? Wie direkt fragen wir nach?) – und am Horizont kommt oft der Horror der „Verlegenheit". Metaphorisch sehe ich die KI wie einen Fall-

7/ Lederach, John Paul, The moral imagination, Oxford u. a., 2005, S. 36.

8/ Sclavi, Marianella, Arte di ascoltare e mondi possibili, Milano, 2003, S.188.

9/ ebd.

Kulturelle Intelligenz – eine Kernkompetenz für die Mediation

an, dass es unterschiedliche Lebensarten gibt, gleichzeitig sind wir aber in der Lage, Entscheidungen zu treffen, die zu unseren Wertvorstellungen[5] passen. Wir sehen ein, dass Verhaltensweisen, die für uns nicht wünschenswert wären, in einem anderen Kontext sinnvoll sein können.

An dieser Stelle ist mir wichtig darauf hinzuweisen, dass dieselbe Person gleichzeitig in verschiedenen Bereichen unterschiedliche Stufen erreichen kann. Während die meisten Leute die vierte Stufe in manchen Bereichen schon erreicht haben (sehr oft z. B. bei kulinarischen Präferenzen), verbleiben viele Menschen in anderen Bereichen oft auf der ersten Stufe (z. B. wie eine persönliche Liebesbeziehung auszusehen hat oder wie Effizienz auf der Arbeit ausgedrückt wird).

Der Nutzen von Kultureller Intelligenz für die interkulturelle Mediation

Auch wenn die Kompetenz der KI manchen KonfliktvermittlerInnen allein aufgrund ihrer Biographie unterstellt wird (z. B. wegen eigener Migration), ist sie eine Fähigkeit, die von allen erlernt werden kann und sollte.[6] Für MediatorInnen ist es zunächst hilfreich, die verschiedenen Stufen bei sich selbst wie bei den Konfliktparteien zu identifizieren bzw. wahrzunehmen (Awareness), etwa in Bezug auf verschiedene soziale Werte. Im nächsten Schritt kann es ihnen in zweierlei Hinsicht bei der Mediation helfen, wenn sie selbst eine Haltung entsprechend der vierten Stufe entwickelt haben: Auf der einen Seite, um leichter Einsichten von den Konfliktparteien wertschätzen zu können und auf der anderen Seite, um sich bewusst zu werden, wo die eigenen persönlichen ethischen Grenzen liegen, die eine allparteiliche Haltung in bestimmten Situationen unmöglich machen.

Ich komme in diesem Zusammenhang auf zwei ebenso wichtige wie verbesserungswürdige Punkte in der interkulturellen Mediationslandschaft:

A) Von potentiellen MediatorInnen wie von an der Implementierung von interkultureller Mediation in einer Institution Interessierten kommt oft die Frage, ob sich die Mediation als Methode für die Bearbeitung interkultureller Konflikte überhaupt eigne. Diese Frage begegnet mir in verschiedenen Ländern und interessanterweise wird dabei angenommen, dass diese Methode wahrscheinlich jeweils mit Einheimischen, nicht aber mit ‚Fremden' funktionieren würde.

B) Oft habe ich auch die Erfahrung gemacht, dass die Mediation von MigrantInnen als suspekt

In den letzten Jahrzehnten wurde bereits über verschiedenste Formen der Intelligenz geforscht und debattiert. Peterson[1] hat der Debatte mit der Kulturellen Intelligenz (KI) ein innovatives Konzept hinzugefügt. Er richtet sich damit insbesondere an Menschen, die in globalisierten Zusammenhängen leben und arbeiten. Dieses Konzept kann für die interkulturelle Mediation fruchtbar gemacht werden.

Was ist Kulturelle Intelligenz?

Die Kulturelle Intelligenz setzt sich aus drei verschiedenen Komponenten zusammen:

1. Kenntnisse über kulturelle Besonderheiten (Sachwissen, Zusammenhänge)
2. „Awareness", Wahrnehmung (von sich selber und den anderen)
3. Spezifische Fertigkeiten auf der Verhaltensebene

Um uns kulturell sensibel und effizient bewegen zu können, brauchen wir ein Zusammenspiel aller dieser drei Elemente. Es geht um eine Synthese von verschiedenen Fertigkeiten und einer besonderen Haltung. Zu den Fertigkeiten gehören sprachliche und persönliche, aber auch Qualitäten wie eine hohe Toleranz für Mehrdeutigkeit und Flexibilität.[3] Während manche davon ausgehen, dass ein Mediator oder eine Mediatorin sich auf die Methodik beschränken kann, wird hier davon ausgegangen, dass für KI auch ein gewisses Maß an (interkulturellem) Sachwissen unumgänglich ist. Meines Erachtens verbessert die Beschäftigung mit KI die Sensibilität der MediatorInnen.

Das Konzept der KI identifiziert verschiedene Stufen in der Art, sich in einem interkulturellen Kontext zu bewegen[4]: Die erste Stufe ist die des „Dualismus" (my way is the only way), in der eine Schwarz-Weiß Sicht überwiegt. Eine Veränderung der eigenen Art zu denken oder zu tun, ist nicht wünschenswert. Weiter kommen wir zu der „Multiplicity", bei der wir akzeptieren, dass es unterschiedliche kulturelle (Eigen-)Arten gibt. Oft ist diese Stufe dadurch gekennzeichnet, dass wir unsere ursprüngliche Sichtweise schnell fallen lassen, um eine neue zu übernehmen, die wir dann stark idealisieren (etwa wenn jemand, der/die aus einer deutschen Kleinfamilie kommt, nach ersten Kontakten die mutmaßliche italienische Großfamilie glorifiziert). Auf der dritten Stufe kommen wir zum Relativismus, bei dem wir alles akzeptieren, was eine andere „Kultur" enthält und wir uns jeder Form des Urteils enthalten. Bei der vierten Stufe („committed relativism") erkennen wir zwar

Consolata Peyron, Ausbilderin und Mediatorin BM und European Master in Mediation/CH

1/ Peterson, Brooks, Cultural Intelligence. A Guide to Working with People from Other Cultures, Yarmouth (Maine) u.a., 2004.

2/ Peterson, ebenda, S. 13.

3/ Vgl. Peyron, Consolata, Kulturelle Intelligenz erfahrbar machen, in: perspektive mediation, 4/2005.

4/ Vgl. Peterson, a.a.O., S. 101 f.

5/ Zu der Unterscheidung zwischen Werturteilen und moralischen Urteilen vgl. Rosenberg, Marshall, Gewaltfreie Kommunikation, Paderborn, 2001., S. 32.

6/ Einige Ideen, wie die KI erlernt und unterrichtet werden kann, habe ich in dem Artikel erläutert: Peyron, a.a.O.

Persönlichkeitsstabilisierung bei, stellt eine Alternative zur Assimilation und Orientierungshilfe dar, die jedoch die Gefahr einer Stagnation, Erstarrung in Traditionen und Strukturen in sich birgt und die damit die Bildung einer neuen, den Lebensumständen korrespondierenden Identität erschweren oder auch verhindern kann. Ethnizität ist also eine ambivalente Strategie. Dabei muss das Recht auf eigene Kultur und Identität, auf ein spezifisches Anderssein beansprucht werden können. Zugleich kommt es bei der Zuschreibung der „Selbstethnisierung", wie sie gegenüber Minderheiten erfolgt, zu einer ‚Kulturalisierung' eben dieser Minderheiten. Es kommt also genau zu dem Prozess des Anders- und Fremdmachens aufgrund der als unüberwindbar postulierten kulturellen Andersartigkeit, der im Begriff der Selbstethnisierung als ein ‚selbstverschuldeter' problematisiert wird. Ein zirkulärer Vorgang mit Folgen für das Zusammenleben in der so ungleich bleibenden Einwanderungsgesellschaft.

Dieser Hintergrund des interkulturellen Kontextes im sozialen Raum sollte berücksichtigt werden, wenn und vielleicht bevor MediatorInnen einen Konflikt als ‚interkulturell' definieren. Das ist die gesellschaftspolitische Dimension mediatorischer Arbeit, unser potenzieller Anteil an einer zukunftsorientiert angemessenen Gestaltung unserer gemeinsamen Zuwanderungsgesellschaft.

Aleksandra Piotrowski

KONTAKT

Aleksandra Piotrowski,
a.piotrowska@gmx.de

Literatur:

Ch. Butterwegge/G. Hentges (Hg.): *Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung. Migrations-, Integrations- und Minderheitenpolitik,* **Opladen 2000.**

Th. Eppenstein: *Einfalt oder Vielfalt? Interkulturelle pädagogische Kompetenz in der Migrationsgesellschaft,* **Frankfurt/Main 2003**

Kein Nghi Ha: *Ethnizität und Migration reloaded. Kulturelle Identität, Differenz und Hybridität im postkolonialen Diskurs,* **Berlin 2004.**

Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): *Interkulturelles Lernen. Arbeitshilfen für politische Bildung,* **Bonn 2000.**

P. Mecheril: *Einführung in die Migrationspädagogik,* **Weinheim 2004**

A. Messerschmidt: *Differenz im Interkulturellen Lernen – Anmerkungen zu einem widersprüchlichen Verhältnis,* **in:** *Vierteljahresschrift für Wissenschftliche Pädagogik,* **81.Jg., Heft 2-2005, S. 2003-216.**

A. Messerschmidt: *Integration,* **in: A. Dzierzbicka/ A. Schirlbauer (Hrsg.):** *Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Von Autonomie bis Wissensmanagement,* **Wien 2006, S. 154-161**

B. Rommelspacher: *Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht,* **Berlin 1995**

M. Terkessidis: *Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive,* **Bielefeld 2004**

H. Steierl, Encarnatión Gutiérrez-Rodriguez (Hg.): *Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik,* **Münster 2003**

gar vor existenzieller Bedrohung flüchten mussten, dazu, sich von der Aufnahmegesellschaft, die gar nicht so aufnehmend ist, abzuwenden und sich ihr gegenüber abweisend bis feindlich zu verhalten?

Die Konstellation stellt eine spannungsvolle Situation dar und als MediatorInnen müssen wir fragen, welche gesellschaftlichen Konflikte hier zum Ausdruck kommen. Was wird den Menschen verwehrt, dass sie ihre Identität ‚ethnisch stärken' müssen, dass sie sich abgrenzen, obwohl sie als ‚Zugewanderte' hier leben und das auch wollen? Und was ist erst mit denen, die hier geboren und aufgewachsen sind und sich für diese Art von Distanzierung entscheiden? ‚Selbstethnisierung'[4] – so sie als solche begrifflich auftaucht – wird von der Migrationsforschung einhellig als Reaktion auf die Haltung der deutschen Gesellschaft gegenüber den „Zugewanderten" verstanden, auf die widersprüchlichen Botschaften von geforderter Integration und verweigerter Aufnahme, die mit Phänomenen wie Diskriminierung, Benachteiligungen am Arbeitsmarkt und in der Bildung, Rassismus, Verweigerung von gesellschaftlichen Ressourcen und politischer Partizipation verbunden sind und sich bis in die dritte Generation der MigrantInnen auswirken, also bis in die Generation derer, die keine MigrantInnen mehr sind, aber dennoch als solche angesehen werden. Damit aber wird schwerlich dem Bedürfnis z. B. nach Anerkennung und Wertschätzung entsprochen, genauso wenig wie nach Sicherheit und Zugehörigkeit. Die letzteren sind aber Voraussetzung für eine gelingende Integration. Erst die Erfahrung, dass beides ermöglicht wird, lässt Migrationsprozesse erfolgreich verlaufen.

Integration als allmähliche und dynamische Herstellung von Zugehörigkeiten ist kein Prozess, der nur von der einen Seite betrieben und realisiert werden kann. In der deutschen Gesellschaft sind die Kampagne gegen die doppelte Staatsbürgerschaft und der desintegrierende Begriff der „Leitkultur" zu politischen Kampfparolen geworden, mit denen auf populistische Weise Verlustängste in der autochthonen Bevölkerung geschürt worden sind. „Leitkultur" könnte als die dominanzgesellschaftliche Variante der Selbstethnisierung verstanden werden, da hiermit eine retrospektive ethnische Abgrenzung angestrebt wird, die etwas zu bewahren beansprucht, das angeblich durch Einwanderung bedroht ist. Ethnizität als Strategie hat auch ihre Kehrseite. Sie kann als eine Form der Selbstorganisation den MigrantInnen dienen, um mit den Verhältnissen der Aufnahmegesellschaft klar zu kommen und dabei eine Sicherheit unter denen zu finden, die ähnliche Erfahrungen machen. Auf der anderen Seite fördert die eigene Separation die oben beschriebene Fremdethnisierung seitens der Aufnahmegesellschaft. Auf der Ebene des Individuums trägt Ethnizität zur

„Selbstethnisierung" Anmerkungen zu einem Aspekt der Interkulturalität

gang von Wichtigkeit? Wer sind die AkteurInnen und vor welchem Hintergrund ereignen sich diese Inszenierungen? Mit den Begriffen bewegen wir uns in dem multiethnisch bestimmten soziopolitischen Raum der Bundesrepublik Deutschland. Das ‚Interkulturelle' findet hier seinen alltäglichen Ausdruck in den unterschiedlichsten kollektiven und individuellen Praxen, die unser Denken, Handeln und das subjektive Lebensgefühl bestimmen. Es gilt auch für die, die im Alltag kaum direkt oder näher mit den „kulturell Anderen" der Migration zu tun haben (wollen). Die ‚Deutschen' bilden die sogenannte Aufnahmegesellschaft, in die die ‚ZuwanderInnen' einwandern und integriert werden möchten. Um uns herum und mit unserer Teilnahme finden also permanent Begegnungsprozesse statt, in denen es um die Aufnahme oder ihre Verweigerung geht, um In- oder Desintegration, um Anerkennung, Zugehörigkeit(en) und Partizipation oder den Ausschluss und das Festhalten und Festgehaltenwerden im Status des Fremden, also Nicht-Berechtigten. Dabei sind die BegegnungspartnerInnen keinesfalls gleich positioniert und es ist wichtig zu sehen und zu verstehen, dass und wie der Raum dieser Auseinandersetzung von Macht, Dominanz, hegemonialer Definitions'berechtigung' auf der autochthonen Seite, sowie der damit produzierten strukturellen Ungleichheit und Benachteiligung auf der Seite der Zuwandernden, geprägt ist.

In diesem Raum des gesellschaftlichen Diskurses werden Gegenstände und Realitäten mit Hilfe von Begriffen hervorgebracht, die individuelle und kollektive Wahrnehmungen steuern. Von Selbstethnisierung wird nur auf Seiten der ‚Aufnahmegesellschaft' gesprochen, und zwar wenn Gruppen von als ‚MigrantInnen' identifizierten Menschen sich bewusst, gewollt und gezielt ihrer postulierten ethnischen Zugehörigkeit und Identität zuwenden und sich damit dem Einfluss der deutschen Umgebung oder sogar dem Kontakt verweigern. Das Selbst, das in der Bezeichnung erscheint, ist somit ein fremddefiniertes Selbst. Es findet hier eine doppelte Fremdzuschreibung statt – in Form der Ethnisierung und dadurch, dass diese als selbst verantwortet postuliert wird. Von ‚Selbstethnisierung' führt der Gesprächsfaden z. B. zu der Rede von ‚Parallelgesellschaften', zu dem diffusen Gefühl von Bedrohung aus der eigenen, doch plötzlich unbekannt erscheinende Mitte. Dass die Autochthonen sich durch ein „Wir" ebenfalls als eine ethnisch bestimmte Gemeinschaft konstituieren, wird dagegen nicht als „Selbstethnisierung" bezeichnet. Ethnisch markiert und damit problembeladen werden immer die Anderen, nicht die definitionsmächtige Mehrheit der ‚Wir'. Was aber bringt Menschen, die – wie ich selbst – in ein Land gezogen sind, um ein besseres Leben zu führen oder die

Begriffe entstehen nicht in einem politisch neutralen Raum, sondern in ihnen spiegeln sich Bestandteile von Macht- und Herrschaftsverhältnissen sozialer Lebenswelten[1]. Unter diesen Vorzeichen möchte ich den immer wieder auch unter MediatorInnen zu hörenden Begriff „Selbstethnisierung" betrachten.

Mit ‚Ethnie' oder ‚ethnischer Gruppe' werden „familienübergreifende Gruppen bezeichnet, die sich selbst eine kollektive Identität zusprechen. Neben wirklichen und vermeintlichen Gemeinsamkeiten wie Sprache, Geschichte und Kultur sind Vorstellungen einer gemeinsamen Herkunft, einer ‚Abstammungsgemeinschaft' von Bedeutung, ganz einerlei, ob eine Abstammungsgemeinschaft vorliegt oder nicht (M. Weber)".[2] Im Begriff der Ethnizität kommen sowohl Selbst- wie Fremdzuschreibungen zum Ausdruck. Gekennzeichnet wird damit das, was als identitätsstiftend sowohl für das Kollektiv als auch für das Individuum gilt. Ethnizität stellt, so gesehen, Zugehörigkeiten her. Mit dem Begriff ‚Ethnozentrismus' wird auf den Mechanismus aufmerksam gemacht, bei dem sich die Eigengruppe im Verhältnis zu davon abgegrenzten Fremdgruppen auf eine hierarchisch-wertende Weise als überlegene bestimmt: Dies führt zur Überhöhung der eigenen Kultur und schließlich zur Herabsetzung der fremden Gruppen. Ethnozentrismen wären danach „Vorurteile einer Wir-Gruppe", die sich ethnisch definiert. Ihre Funktion ist, „durch gezielte Auswahl und Hervorhebung bestimmter sowie Leugnung und Missachtung anderer Informationen die Überlegenheit der eigenen ethnischen Gruppe glaubwürdig erscheinen zu lassen."[3]

Zu dem Wortfeld gehört auch der Begriff ‚Ethnisierung', der auf etwas Prozesshaftes, fortlaufend Stattfindendes hinweist und den vielfältig verlaufenden Vorgang der Konstitution einer Gruppe von Menschen als eine ethnisch bestimmte Gemeinschaft meint. Dabei ist bereits die Ausrichtung auf das Eigene und das „Selbst" der Aktivitäten zentral. Was soll also dieses doppelt selbstbezogene im Hinblick auf Ethnisierung bedeuten? Soll hier in den Vordergrund treten, dass Ausgrenzung und Abgrenzung als selbstverantwortete Prozesse verlaufen? Versteht man ‚Ethnisierung' als Selbst-Bestimmung, so verweist ‚selbst' in Verbindung mit ‚Ethnisierung' im Umkehrschluss auf dessen Negativ ‚fremd'. Selbstethnisierung erscheint dann als Prozess des Fremdmachens und des Fremdgemachtwerdens. Was findet hier also statt? Wer ethnisiert hier wen? Sich selbst, die Anderen? Oder wird irgendwer hier ethnisiert? Für wen, aus welcher Perspektive ist der Vor-

Aleksandra Piotrowska M.A.,
Mediatorin, Mitglied der Fachgruppe MiK
Dozentin und Beraterin im Migrationsbereich

1/ Vgl. Zamojski, Eva-Katharina: Hybridität und Identitätsbildung, Stuttgart 2004, S. 29ff.

2/ Bundeszentrale für politische Bildung: Interkulturelles Lernen, Bonn 2000, S. 357

3/ Zit. nach ebd., S. 357

hinter der Idee der Mediation steht, mit den kulturellen Besonderheiten der MediandInnen vereinbar ist. Mediation, so wie sie als außergerichtliches Vermittlungsverfahren bei uns eingeführt ist, stammt aus den USA, und das stark individualistisch ausgerichtete Wertesystem der AmerikanerInnen zeigt sich darin sehr deutlich. So ist beispielsweise vorgesehen, dass in der ersten Mediationssitzung der erste persönliche Kontakt zwischen MediatorIn und allen beteiligten Konfliktparteien stattfinden soll. Dadurch soll der Anspruch der MediatorInnen auf Neutralität und Unparteilichkeit unterstrichen werden. In der „Unbekanntheit"der MediatorInnen besteht ein deutlicher Kontrast zur traditionellen VermittlerInnenrolle, wie sie z. B. aus Teilen Afrikas und Asiens überliefert ist. Gerade die Vertrautheit und Kenntnis der KonfliktpartnerInnen und ihrer Lebensumstände gilt dort als Garant für eine gute Konfliktlösung.

Daraus lässt sich folgern, dass es für eine Mediation im interkulturellen Kontext besonders wichtig ist, Erwartungen und Bilder, die an die Vermittlungspersonen gekoppelt sind, abzufragen und Unterschiede in den jeweiligen Vorstellungen aufzuzeigen. Manchmal sind die MediatorInnen dann plötzlich als ÜbersetzerInnen zwischen verschiedenen kulturellen Vorstellungen gefragt.Eine weitere wichtige Voraussetzung ist die Bereitschaft, mehr Geduld und Zeit aufzubringen. Wenn beispielsweise VertreterInnen direkter und linearer Kommunikation bei „endlosen" Ausführungen, die ihnen wie ein „um-den-heissen-Brei-Reden" vorkommen, „abschalten", können sie unter Umständen die entscheidende Aussage verpassen, die häufig erst am Ende erfolgt. Die Idee einer solchen zirkulären Argumentation ist, dass wir erst ausführlich in den Zusammenhang zwischen Antwort und vorangegangener Frage eingeführt werden müssen, damit wir die Antwort richtig einordnen und verstehen können. Dies ist nur ein Beispiel für viele mögliche Kommunikationsfallen.

Mediation im interkulturellen Kontext setzt Erfahrungen in der interkulturellen Auseinandersetzung voraus und die Offenheit für eine affektive Auseinandersetzung mit ethnischen Konzepten, die oft auch die eigene kulturelle Identität berühren. Mit zunehmender Erweiterung ergeben sich dadurch neue Verhandlungsspielräume für die eigene Mediationspraxis. Je offener unser MediatorInnenkopf und -herz für andere Perspektiven, neue Hypothesen und offene Fragestellungen ist, umso größere Spielräume eröffnen sich damit für unsere MediandInnen, und dies nicht nur im interkulturellen Kontext.

Lisa Waas M.A.

KONTAKT

Lisa Waas,
lisa.waas@akademie-perspektivenwechsel.de

Individualismus-Kollektivismus, Maskulinität und Feminität, Ambiguitätstoleranz, kurz- oder langfristige Orientierungen, Monochronie und Polychronie, Partikularismus und Universalismus. In der Beschäftigung mit diesen Themen wird deutlich, was für ein breites Spektrum an Vorstellungen und Praktiken es zu Kommunikation (verbal und nonverbal), zu Rollenvorstellungen von Mann und Frau, Jung und Alt, Familie, Gemeinschaft, Beruf, Krankheit und Heilung, Geburt und Tod gibt. Wenn man sich tatsächlich auf die Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Ausprägungen menschlichen Denkens, Fühlens und Handelns einlässt, dann erfährt man hautnah, was affektives Lernen im Interkulturellen bedeutet. Es kann sehr aufwühlend und zeitweise geradezu verstörend sein. Das Erleben einer anderen Kultur (das kann sich auf die ethnische Herkunft beziehen, genauso wie auf den sozialen Status, auf die Geschlechterrolle oder das Alter) kann einem Perspektivenwechsel dienlich sein, der z. B. bei einer Mediation zwischen Angehörigen der Mehrheitskultur und Angehörigen einer Minderheitskultur den/die MediatorIn für die Wahrnehmung von Machtunterschieden sensibilisiert. Die bewusste und auch emotionale Auseinandersetzung mit Fremdem und Irritierendem jenseits der typischen Mittelstandsbürger-Rollenspiele sollte eigentlich zur Grundausbildung jedes/jeder MediatorIn gehören – und ist darüber hinaus ein gutes Training der Allparteilichkeit. Interkulturelles Lernen ist sicherlich eine lebenslange Herausforderung. Interkulturelle Kompetenz lässt sich auch daran ableiten, dass es einem immer stärker gelingt, die kulturelle Dimension eines Konfliktes zu erkennen und von „persönlichkeitsbedingten Unverträglichkeiten" oder unvereinbaren Positionen zu unterscheiden. Weder das Leugnen noch die Betonung von kulturellen Unterschieden führt in der Regel zu konstruktiven Lösungen, sondern der behutsame und wertschätzende Umgang mit Werthaltungen. Indem die MediatorInnen ganz deutlich die Wertvorstellungen der KonfliktpartnerInnen versuchen zu verstehen und diese auch wertschätzen, tragen sie dazu bei, dass unterschiedliche Werte nicht wie unüberwindliche Mauern zwischen den Konfliktparteien stehen. Denn es zeigt sich in der Praxis, dass Wertvorstellungen, die als solche akzeptiert werden, zu Gunsten der Verwirklichung gemeinsamer Interessen verhandelbar werden.

In welchem interkulturellen Kontext handeln MediatorInnen?

Besonders wichtig ist die Fähigkeit der MediatorInnen, im Umgang mit Angehörigen anderer Kulturen angemessen kommunikations- und handlungsfähig zu sein. Das heißt konkret, dass man vor allem berücksichtigen muss, dass das Wertesystem, das

Aus „Interkultureller Mediation" wird „Mediation im interkulturellen Kontext"

stellt, die in einem der vielen Anwendungsgebiete von Mediation stattfinden kann: in der Familie, im Bereich Arbeitsplatz, Wirtschaft, Verwaltung, Gesundheitswesen, in Schule, Jugend- und Sozialarbeit, beim Täter-Opfer-Ausgleich, in der Nachbarschaft, im öffentlichen oder politischen Bereich. Lassen Sie mich dies mit einem Beispiel verdeutlichen. Stellen Sie sich vor, es gäbe einen Konflikt zwischen einem Kurden, der schon in dritter Generation in der Schweiz lebt und einem Kurden, der gerade eben aus der Türkei eingereist ist. Auch hier wird es Sprachunterschiede geben, selbst wenn sie beide kurdisch sprechen und sicher ebenfalls unterschiedliche kulturelle Vorstellungen, beispielsweise bezogen auf das Rollenverhalten von Mann und Frau, oder zum Thema „respektvoller Umgang miteinander".

Ein Mercedes S-Klasse und ein Golf älteren Jahrgangs wollen gleichzeitig eine Kreuzung überqueren. Sie fahren ineinander. Dem Mercedes entsteigt der Vorstand des ortsansässigen Großunternehmens, dem Golf ein Hilfsarbeiter des gleichen Betriebes. Es kommt zum Streit – schließlich zur Mediation. Wie werden sich die beiden miteinander verständigen können? Sie sprechen beide deutsch und gleichzeitig doch verschiedene Sprachen, arbeiten für das gleiche Unternehmen, wohnen vielleicht im gleichen Ort – und begegnen sich doch als Menschen sehr unterschiedlicher „Kultur".

Lisa Waas M.A., Ethnologin mit Schwerpunkt Ethnomedizin, Mediatorin und Ausbilderin Mediation BM

Die Kulturfalle

Andererseits: Eine unterschiedliche nationale oder ethnische Zugehörigkeit bedingt wiederum nicht zwingend, dass die Konflikte, die zwischen zwei Menschen verschiedener Herkunft entstehen, auf deren kulturelle Unterschiede zurückgeführt werden können. Das bedeutet konkret: Wenn ich in einem Arbeitsplatzkonflikt zwischen einem Deutschen und einem Türken vermittle, spreche ich nicht automatisch von einer Mediation im interkulturellen Kontext. Erst wenn in der Mediation deutlich wird, dass der aktuelle Konflikt zwischen den beiden stark durch unterschiedliche kulturelle Wertvorstellungen, z. B. bezogen auf die Haltung zur Arbeit, die Durchführung oder Organisation der Arbeit oder den Umgang zwischen KollegInnen zurückzuführen ist, dann bekommt die Mediation eine interkulturelle Dimension.

Voraussetzungen für „Mediation im interkulturellen Kontext"

Damit ich von einer Mediation im interkulturellen Kontext sprechen kann, muss folgendes erfüllt sein: zum einen, dass der Konflikt, in welchem Anwendungsbereich der Mediation er auch angesiedelt sein mag, durch unterschiedliche kulturelle Wertvorstellungen, Haltungen und/oder Verhaltensweisen geprägt ist. Zum anderen, dass dabei MediatorInnen tätig werden, die eine entsprechende interkulturelle Kompetenz aufweisen. Viele denken, es reicht, unterschiedliche Verhaltensweisen der verschiedenen ethnischen Gruppen zu kennen. Meine Empfehlung ist, sich interkulturelle Kompetenz anzueignen – eine erweiterte Sozialkompetenz, die sich aus mehreren Anteilen zusammensetzt. Eine wichtige Voraussetzung ist die Auseinandersetzung mit der eigenen kulturellen Identität und konstruierten „Normalität". Hier kommen die Grundlagen der „interkulturellen Kommunikation" zum Ausdruck, die einzelnen Dimensionen und Standards der unterschiedlichen Kulturen, zum Beispiel Machtdistanz,

Interkulturelle Mediation liegt – laut Definition der Fachgruppe „Mediation im interkulturellen Kontext" des Bundesverbandes Mediation[1] – dann vor, wenn die Kultur wesentlich den Konflikt oder den Konfliktverlauf beeinflusst oder prägt und dieser Prozess mit angemessenen Kenntnissen und Methoden seitens des/der MediatorIn gestaltet wird. Unter „Interkultureller Mediation" werden häufig ausschließlich interethnische Konflikte subsumiert, die auf kulturelle Unterschiede und damit verbundene Missverständnisse zurückgeführt werden. Es handelt sich um einen Begriff, der ein Bild von unabhängigen „Kulturen und Nationen" suggeriert, die „jetzt" aufeinander treffen. Diese Auffassung entspricht unserer Meinung nach nicht ganz zu der längst gelebten Realität von Mobilität, Migration und raschem kulturellen Wandel. Vielmehr scheint uns der Begriff „Interkulturelle Mediation" irreführend, weil er viele Aspekte von „unterschiedlichen Kulturen" nicht mit einschließt. Unser Anliegen ist deshalb, die Definition zu erweitern. Als Ergebnis dieser inhaltlichen Auseinandersetzung haben wir auch unsere Fachgruppe in „Mediation im interkulturellen Kontext" umbenannt.

Erweiterung des Begriffs „Interkulturelle Mediation"

Die einzelnen Anwendungsgebiete der Mediation, wie z. B. Trennung und Scheidung, Wirtschaft und Arbeitswelt, Umwelt und Nachbarschaft sind klar umrissene Aufgabengebiete mit bestimmten Voraussetzungen, zum Beispiel den rechtlichen Grundlagen. Die „Interkulturelle Mediation" dagegen ist übergreifend, denn alle bisher angeführten Anwendungsgebiete können unter den definierten Kriterien „interkulturell" werden. Deshalb halten wir den Begriff „Mediation im interkulturellen Kontext" für angemessener. Diese Erweiterung lässt eine größere Differenzierung der Thematik zu. „Mediation im interkulturellen Kontext" macht klar, dass der kulturbedingte Anteil einen speziellen Aspekt dieser Mediation dar-

1/ Bundesverband Mediation/Fachgruppe Interkulturelle Mediation, Kassel 1999

» Qualitätssicherung und Weiterentwicklung

04 Lisa Waas, Aus „Interkultureller Mediation" wird „Mediation im interkulturellen Kontext"
06 Aleksandra Piotrowska, „Selbstethnisierung" – Anmerkungen zu einem Aspekt der Interkulturalität
08 Consolata Peyron, Kulturelle Intelligenz – eine Kernkompetenz für die Mediation
11 Claude-Hélène Mayer, Das kultur-synergetische Modell interkultureller Mediation
15 Thomas R. Henschel, Welchen Beitrag Mediation für die Klärung internationaler Konflikte leisten kann
18 Sosan Azad und Doris Wietfeldt, Eine Reise in eine „andere" Mediation
21 Dr. Detlev Berning, Besonderheiten von Mediation in Profit-Oranisationen (PO)

» Aus der Praxis

25 Kerstin Kittler, Mediation im interkulturellen Kontext eines Mädchen- und Frauenprojekts
28 Sabine Behn, Konfliktbearbeitung in interkulturellen Kontexten in Jugendhilfe und Schule
30 Elke Zitting, „Voll normal" – Mediation an der Rütli-Schule
33 Marissa Pablo-Dürr und Friedrich Popp, Mediation im Kontext der Einwanderungsgesellschaft
36 Dorothea Lochmann, Mediation in binationalen Familien
39 Gary Thomas, Virtuelle interkulturelle Teams in turbulenten Zeiten
41 Helga Tempel, Mediation im Rahmen des Zivilen Friedensdienstes

» Berichte aus dem BM

44 Tim Pechtold, Ein Blick zurück nach vorn
46 Stimmen zum Kongress
47 Hans-Jürgen Rojahn, Mitgliederversammlung des BM
48 Ilse Erzigkeit, Workshop der Fachgruppe Planen und Bauen

» Berichte aus aller Welt

49 Stefan Zech und Charles Rojzman, Brennende Autos in französischen Vorstädten
52 Roland Schüler, Vielfalt der Kulturen in Äthiopien – ein Zusammenleben mit Hilfe von Mediation
55 Cornelia Timm und Kurt Südmersen, Mediationsausbildung in Myanmar

» Bücher und mehr

57 Dale N. LeFevre und Todd Strong, New games – Fallschirmspiele
58 Dr. Adriano Gullo, Mediation unter der Herrschaft des Rechts?
59 Wibke Melena Deutschmann, Mediation: Existenzgründung, Marketing, Kundengewinnung
59 „Wegbeschreibung" zu einem Aufsatz von Gesine Otto
60 John A. McConell, Achtsame Mediation. Buddhistische Wege der Konfliktbearbeitung
61 Günther Braun und Ulla Püttmann, Kinder bauen Brücken zueienander
62 Hans-Jürgen Rojahn, Beteiligungsverfahren oder Mediation

» Das Interview

63 Interview mit Dorothea Lochmann

» Information und Hinweise

64 Zur Person: Benedikta (Prof. Dr. Gräfin von) Deym-Soden
66 BM Terminkalender
67 Adressverzeichnis Regional- und Fachgruppen

Willkommen bei den BrillenträgerInnen!

Pluralismus als Form des Toleranten, heißt sich wechselseitig ertragenden Nebeneinanderherlebens wird zunehmend als gescheitert betrachtet. Während es lange Zeit als unfein galt Unterschiede zu benennen, denn das fiel in die Kategorie „Schubladendenken", tun sich plötzlich scheinbar unüberwindbare kulturelle Klüfte auf. Mit dem Schlagwort „Clash of Cultures" kann man gegenwärtig in Gesprächen punkten.

Hilfreich ist, was beinahe nach mediatorischen Binsenweisheiten klingt: Gemeinsamkeiten wahrzunehmen, und dabei Unterschiede zu erkennen und zu benennen führt dazu, dass sich die KonfliktpartnerInnen ernst genommen fühlen. In der Fähigkeit, Unterschiede nicht zu bewerten, sondern ihnen mit einer wertschätzenden Haltung zu begegnen, steht die Allparteilichkeit auf dem Prüfstand und gleichzeitig auch das Gelingen der Mediation. Gerade bei Mediationen im interkulturellen Kontext gilt dies im besonderen Maße. Nirgendwo sonst ist die Gefahr so groß in Stereotype abzurutschen, eventuell weil hier häufig – vielleicht als Ausdruck einer falsch verstandenen Emanzipation/Integration – von den Konfliktparteien Kulturmerkmale der Dominanten und Mächtigen als Maßstab/Messlatte für „Gleichheit" herangezogen werden.

Bei unserer Arbeit ist uns auch Humor wichtig: wir begegnen dem Ernst des Themas mit humorvollem Respekt. Schließlich ist die „Lust am Scheitern" ein altes Clownprinzip, und diese Haltung hilft bei Mediationen im interkulturellen Kontext – Überraschungen sind an der Tagesordnung.

Wir laden Sie dazu ein, ihre Brillenvielfalt zu entdecken, „kulturelle Brillen" aufzusetzen, abzusetzen und neue auszuprobieren. Damit die LeserIn die Möglichkeit hat, mit diesem Spektrum eine andere Perspektive beim Lesen einzunehmen, haben wir uns erlaubt die Abfolge der Seiten entgegen der hierzulande weit verbreiteten Gewohnheit zu gestalten – diese Ausgabe des Spektrums ist von hinten nach vorne zu lesen.

Wir möchten uns an dieser Stelle bedanken für die vielen Beiträge und die Unterstützung, die wir für das Entstehen dieses Spektrums erhalten haben.

Wir wünschen Ihnen viel Freude beim Lesen, Anregungen und Nachdenkliches.

Lisa Waas und Kerstin Kittler

Wir möchten Ihnen mit diesem Spektrum eine Vielfalt von Brillen vorstellen, mit der Sie Ihre Welt betrachten, Ihr Gegenüber wahrnehmen und auch Ihre mediative Praxis erleben können. Es sind Brillen, die nicht immer spürbar und sichtbar sind, manche Brillen sieht man nur bei Anderen.

Eine innerbetriebliche Mittagspause wie unzählige Male zuvor – das Pflegeteam diskutiert in lockerer Form Tagesgeschehnisse. Doch auf einmal werden Gespräch und Atmosphäre sehr hitzig. Worüber ist Streit entstanden? Über die Zukunft der Altersversorgung – und plötzlich gibt es zwei Fronten – die der Kinderlosen und die, die Kinder haben, Honorarkräfte und Festangestellte, Junge gegen Alte, Menschen mit Migrationshintergrund und Menschen ohne Migrationshintergrund, Frauen und Männer.

Und was hat das jetzt mit Mediation im interkulturellen Kontext zu tun? Eine Antwort gibt diese Ausgabe des Spektrums: Wir laden Sie ein, sich mit kulturellen Aspekten in der Mediation auseinander zu setzen, sich einzulassen auf die vielfältigen Blickweisen, Perspektiven und Erfahrungen.

Die Mitglieder der Fachgruppe Mediation im interkulturellen Kontext (FG MiK) haben diese Ausgabe des Spektrums konzeptionell erarbeitet. Wir möchten den LeserInnen einen Einblick in die Vielfalt der Themenfelder und Erfahrungen von MediatorInnen, die in interkulturellen Kontexten arbeiten, geben und freuen uns sehr, dass wir für diese Ausgabe so zahlreiche AutorInnen gewinnen konnten.

Gleichzeitig ist es uns ein Anliegen, mit der Vielfältigkeit der Themenfelder die Inklusivität des Bundesverbands Mediation aufzuzeigen und zu repräsentieren.

Wir als Fachgruppe für Mediation im interkulturellen Kontext haben seit unserer Gründung im Jahr 2000 unsere Erfahrungen mit Zuschreibungen und allgegenwärtigen Machtunterschieden gemacht und wissen, wie herausfordernd es ist, sich auch mit den eigenen „kulturellen Brillen" auseinander zu setzen.

Viele spüren es an der eigenen Existenz, dass die Ressourcen knapper werden. Unmerklich scheint sich die Stimmung im Land verändert zu haben. Aus Zuschreibungen entstehen sich zementierende Vorurteile, und die interkulturellen Missverständnisse nehmen zu. „Multi-Kulti" oder

Lisa Waas und Kerstin Kittler, Sprecherinnen der Fachgruppe MiK, Mediation im interkulturellen Kontext

KONTAKT

Lisa Waas, lisa.waas@akademie-perspektivenwechsel.de

Kerstin Kittler, Kittler@BerlinMediation.com

spektrum der Mediation

DIE FACHZEITSCHRIFT DES BUNDESVERBANDES MEDIATION E. V. NR. 24 / IV. QUARTAL 2006

MEDIATION
IM INTERKULTURELLEN KONTEXT

QUALITÄTSSICHERUNG UND WEITERENTWICKLUNG
Aus „Interkultureller Mediation" wird „Mediation im interkulturellen Kontext"

AUS DER PRAXIS
Mediation im interkulturellen Kontext eines Mädchen- und Frauenprojekts

BERICHTE AUS DEM BM
Ein Blick zurück nach vorn

BERICHTE AUS ALLER WELT
Brennende Autos in französischen Vorstädten

DAS INTERVIEW
Dorothea Lochmann

www.bmev.de

bundesverband mediation
BUNDESVERBAND MEDIATION E.V.
FACHVERBAND ZUR FÖRDERUNG DER VERSTÄNDIGUNG IN KONFLIKTEN