



Dieser Beitrag erscheint in dem Werk von Alex von Sinner / Michael Zirkler  
«Hinter den Kulissen der Mediation», ISBN 3-258-06956-5

1. Auflage: 2005

Alle Rechte vorbehalten

Copyright © 2005 by Haupt Berne

Satz und Gestaltung: drei gestalten: hartmann\_raeber\_bopp, basel

Jede Art der Vervielfältigung ohne Genehmigung des Verlages ist unzulässig.

Printed in Switzerland

[www.haupt.ch](http://www.haupt.ch)

## Inhalt

Vorwort	9
Konflikte, Mediation und mediatives Handeln. Einige einführende Bemerkungen <i>Michael Zirkler</i>	11
Was ist Mediation? Versuch einer Annäherung <i>Alex von Sinner</i>	18
<b>I. Konzeptionelle Perspektiven</b>	
Gestalten des vermittelnden Menschseins. Historische und humanphilosophische Anmerkungen <i>Joseph Duss-von Werdt</i>	50
Mediation und Rechtssystem <i>Ivo Schwander</i>	63
Zum sozialen Kontext der Mediation <i>Ueli Mäder</i>	76
Mediation und berufliche Sozialisation <i>Yvonne Hofstetter Rogger</i>	85
Was heißt schon interkulturell? Mediation in den Zeiten der Globalisierung <i>Janine Dahinden</i>	101

## **II. Erfahrungen in der Entwicklung mediativer Rollen**

Was es braucht, um Mediator oder Mediatorin zu werden

*Rolf Schaeren*

---

128

Psychotherapeut und Mediator

*Paul Mathys*

---

142

Als Anwalt Mediator – als Mediator Anwalt

*Peter Liatowitsch*

---

154

Richter als Mediatoren

*Michael Mack-Oberth*

---

164

Mediator im öffentlichen Raum und in der Nachbarschaft

*Billy Meyer*

---

172

## **III. Berichte aus der Praxis der Konfliktbearbeitung**

Internationale Dialogprozesse:

Erfolg durch Ausdauer und Kontextbezug

*Simon A. Mason, Matthias Siegfried*

---

190

Mediation ist nicht immer «dreieckig».

Mediationssettings im Kontext ethnisierter Konflikte

*Dirk Splinter und Ljubjana Wüsthube*

---

219

Ombuds-Mediation

*Rolf Steiner*

---

239

Schuld, Strafe und Mediation bei Jugendlichen

*Beat Burkhardt*

---

255

Schlichtung von Baustreitigkeiten und Mediation <i>Anton Egli</i>	270
Wirtschaftsmediation <i>Nicola Neuvians und Michael Hammes</i>	286
Mediation als Methode der internen Organisationsentwicklung installieren <i>Monia Ben Larbi</i>	303
Mediation in der Schule <i>Wolfgang Wildfeuer</i>	331
Wer findet zur Familienmediation, und wie wird sie erfolgreich abgeschlossen? <i>Caroline Bono-Hörler</i>	352
Erbschaftsmediation und Nachfolgeregelungen. Erfahrungen aus der Schweiz <i>Thomas Richle</i>	383
<b>Verzeichnis der Autorinnen und Autoren</b>	397



## **Mediation ist nicht immer <dreieckig> Mediationssettings im Kontext ethnisierter Konflikte**

*Dirk Splinter und Ljubjana Wüsthube*

Mediation im klassischen Dreieck – MediatorIn und zwei Konfliktparteien gleichzeitig am Tisch – ist eher die Ausnahme als die Regel. Dies gilt in besonderem Maße für Vermittlungsprozesse, die im Kontext makrosozialer, ethnisierter Konflikte stattfinden: Die Parteien sind stark fragmentiert, haben keine Information über und/oder keinen Zugang zu Mediatoren, oder der Konflikt ist bereits zu stark eskaliert, als dass die Parteien in einem klassischen Sinne in der Lage wären, selbständig Mediatoren zu mandantieren. Wir sprechen hier von <ethniserten> – und nicht von <ethnischen> oder <interkulturellen> – Konflikten, um zu betonen, dass häufig nicht die ethnischen oder kulturellen Differenzen die wesentliche Konfliktsubstanz ausmachen. Diese werden erst später, mitunter aus strategischen Gründen, als Deutungsmuster herangezogen. Konflikte werden in diesem Sinne ethnisch aufgeladen, eben <ethnisiert>.

Mediation im Kontext ethnisierter Konflikte kann nicht darauf vertrauen, dass Konflikte «schon den Weg zu ihr finden». Sie muss sich auf Veränderungen einlassen, sich anpassen, Altbekanntes hinterfragen, Neues hinzunehmen, sich also kontextualisieren, ohne das Wesentliche, quasi den mediativen Boden zu verlassen. Eine solch kontextualisierte Mediation findet häufig weder unter dieser Bezeichnung noch im klassischen, <dreieckigen> Sinne statt, sondern in einem veränderten Rahmen und anderen Mediationssettings. Folgende Kriterien spielen dabei eine Rolle:

- In welcher Form wird Mediation angeboten und in den Kontext eingebettet?
- Wie entsteht der Kontakt zwischen Mediation und Parteien und was ist deren Motivation?
- Wie wird mit Kultur, Ethnisierungen und verschiedenen Konfliktkulturen umgegangen?
- Wer sind jeweils geeignete Mediatoren, und wie erhalten sie ihr Mandat?
- Von wem und in welcher Form wird die Konfliktbearbeitung organisiert und finanziert?

Ohne den Anspruch auf eine vollständige Systematik zu erheben, zeigt der folgende Beitrag anhand von drei grundverschiedenen Varianten eine Bandbreite von Settings auf, in denen ethnisierte Konflikte zur Mediation kommen.

Erstens stellen wir ein Projekt mit Bürgerkriegsflüchtlingen aus den Staaten des zerfallenden Jugoslawien vor, das Konfliktbearbeitung, Traumabewältigung und die Implementierung von *Peer-Mediation* miteinander kombinierte. Die Workshops fanden Ende der neunziger Jahre in Flüchtlingsunterkünften in Österreich und der Schweiz statt. Das zweite Beispiel verdeutlicht, wie mit Hilfe des Aufbaus ehrenamtlicher Gemeinwesenmediation im Soldiner Kiez, einem multikulturell geprägten Stadtteil Berlins, so genannte interkulturelle Konflikte bearbeitet werden, die sonst für Mediation unzugänglich bleiben. Das dritte Projekt führten wir in einem Bürgerkriegsland durch: die Arbeit mit einer politischen Aktionsgruppe einer ethnischen Minderheit. Es zeigt, wie die Arbeit mit nur einer Konfliktpartei mediationsanalog und vorbereitend auf Dialoge stattfinden kann.

### **Kontext 1:**

#### **Brückenbau-Trainings mit Bürgerkriegsflüchtlingen**

Die Projektidee zielte in drei Richtungen: erstens Stärkung der Kompetenz der Flüchtlinge, ihre Konflikte zu bearbeiten. Dies gründet auf der Erfahrung, dass die Fluchtgeschichte selbst konflikthaft ist und dass durch Traumatisierung, Kriegserlebnisse, Entwurzelung usw. neben anderem auch diese Kompetenz verschüttet wird.

Zweitens sollte *Peer-Mediation* in den Unterkünften implementiert werden. Hier lebten auf engstem Raum traumatisierte Angehörige verschiedenster Lebensstile und Ethnien (die sich daheim zum Teil bekriegten). Viele hatten geliebte Menschen verloren und verloren neben Hab und Gut nun auch ihren sozialen Status; all das, was man sich ein Leben lang erarbeitet hatte, war nivelliert. So entstanden mannigfaltige Konflikte, sowohl zwischen den Bewohnern als auch mit dem Betreuungspersonal.

Drittens zielte das Projekt in die Zukunft: Im Falle einer Rückkehr können Stärkung und Professionalisierung von Methoden mediativer Konfliktbearbeitung genutzt werden, um mit den dort neu entstehenden Konflikten umzugehen. In Bürgerkriegsländern treten für die Rückkehrer oft massive Konflikte auf, die aufs Neue belastend sind: Sie werden mitunter als Veräter abgestempelt; ihre Häuser werden nun von anderen genutzt, und es kommt zu Spannungen; sie sind an ihrem alten Wohnort von nun an



bedrohte Minderheit usw. – Und das alles vor dem Hintergrund knappster Ressourcen in der Nachkriegszeit! Die neu gewonnenen Fähigkeiten sind aber ebenso positiv zu bewerten, wenn die Menschen sich für ein Bleiben entscheiden (und die Möglichkeit dazu erhalten) und nun mit Problemen von Integration und Neuorientierung in einem fremden Land konfrontiert sind.

Im Auftrag verschiedener österreichischer und Schweizer Hilfsorganisationen und staatlicher Stellen entwickelten und erprobten wir folgende Konzeption: Multiethnische Gruppen von Flüchtlingen wurden in konstruktiver Konfliktbearbeitung geschult – begleitet von Traumabewältigungsarbeit innerhalb der Gruppe wie auch in trainingsbegleitenden therapeutischen Einzelsitzungen. Diese therapeutische Arbeit an traumatischen Themen, zur Wiedererlangung von Vertrauen und Selbstwirksamkeitserwartung, zur Fähigkeit, daran zu glauben, dass man in der Lage ist, etwas im eigenen Leben zu bewirken, all dies war sicher eine Grundvoraussetzung auch für den Erfolg der Konfliktkurse. In Aufbaukursen wurde das Gelernte auf dem Hintergrund eigener Erfahrungen von gelungener Konfliktbewältigung so verändert, dass ein neues, eigenes Konzept der *Peer-Mediation*<sup>1</sup> entstand, das innerhalb der Flüchtlingsunterkünfte angeboten (und angenommen!) wurde. Die Teilnahme am Projekt war freiwillig, die Motivation war zunächst bei praktisch allen, ihren *eigenen* Leuten helfen zu wollen und aus der Monotonie des Unterkunftslebens auszubrechen (ausführlich dokumentiert in: WÜSTEHUBE/FECHLER/KERNTKE 2000).

#### *Live-Mediation als Modell: Entwicklung maßgeschneiderter Methoden*

Mediation trat in diesem Rahmen an zwei wichtigen Stellen auf: Die brisante multiethnische Zusammensetzung (vor allem Serben, Kroaten, Bosnier, später zunehmend Kosovo-Albaner) war ja von uns gewollt, gerade weil wir damit rechneten, dass es innerhalb der Gruppen zu heftigen ethnisierten und politisierten Konflikten kommen würde. Die Workshops wurden tatsächlich häufig zu Live-Gruppenmediationen. In den jeweiligen Nachgesprächen mit der Gruppe ging es darum, wie genau die Mediationstrainer, später zunehmend auch die Mitglieder der Trainingsgruppen mit den Konflikten umgegangen waren. Daraus entwickelten die Teilnehmenden nach und nach ein für sie selbst, ihre spezielle Situation und ihren kulturellen Kontext passendes Methodenrepertoire, mit dem sie selbst anderen im Konflikt helfen konnten. Schließlich wurde neben anderen Hilfsangeboten die Konfliktvermittlung und Beratung von der Gruppe ganz im Sinne der *Peer-Mediation* angeboten<sup>2</sup> und in den

Flüchtlingsunterkünften institutionalisiert. Als Erfolg werteten wir, dass für die frischgebackenen Brückenbauer nicht mehr im Vordergrund stand, welcher Ethnie die Rat Suchenden angehörten. Kritisch zu bemerken ist allerdings, dass etwa ein Drittel der Grundkursteilnehmer nicht die Fähigkeit erlangten, im Konflikt zu vermitteln. Viele blieben dennoch Mitglieder der Gruppen und setzten ihre Erfahrungen ein, indem sie zum Beispiel einen Malkurs und einen Reparierkurs, Begleitung zum Arzt, Übersetzungsdienste usw. ausdrücklich für Angehörige aller Ethnien anboten. Andere brachen die Kurse aber auch ab. Als Problem eines solchen *Peer-Projektes* im Bereich des Flüchtlingswesens muss gesehen werden, dass es immer wieder neuer Kurse bedarf, da die Verweildauer der Flüchtlinge in den Unterkünften ja begrenzt ist. Natürlich können die «Alten» jeweils stark die Schulung der «Neuen» unterstützen, so gelang in unserem Projekt auch der allmähliche Wechsel von Bosniern vor allem zu kosovo-albanischen und serbischen Gruppen. Dennoch kann, so meinen wir, weder im therapeutischen Segment des Projektes noch in dem der Mediation auf professionelle Leitung verzichtet werden. Dass dies eine finanzielle Frage und letztlich auch eine politische ist, liegt auf der Hand.

#### *Der Faktor Kultur in der Konfliktbearbeitung*

Es ist enorm wichtig, genau zu differenzieren, in welcher Art und Weise Kultur für den jeweiligen Konflikt und seine Bearbeitung eine Rolle spielt. Liegen Missverständnisse vor aufgrund von Unkenntnis der anderen Kultur (Kultur als Kommunikationsbarriere)? Wird Kultur instrumentalisiert, um an Stärke zu gewinnen (Kulturalisierung als Austragungsart)? Geht es um kulturell verankerte, unvereinbare Werte (Kultur als Thema)?<sup>3</sup> Begriffe wie «interkultureller Konflikt», «interkulturelle Mediation» sagen zunächst nichts darüber aus, in welcher Weise Kultur von Belang ist. Sie stellen scheinbar die kulturelle Differenz als Konfliktursache in den Mittelpunkt und laufen damit Gefahr, selbst zu kulturalisieren, das heißt Stereotype zu reproduzieren, die man eigentlich abbauen wollte. Unsere Erfahrungen zeigen, dass in so genannten «interkulturellen» Konflikten Kultur häufig ein Faktor von vielen ist, der oftmals nicht ursächlich ist, sondern (bewusst oder unbewusst) aus strategischen Gründen eingebracht wird (vgl. zum Beispiel FECHLER 2003; WEISS 2001).

Zwei Konflikte aus den Workshops zeigen dies exemplarisch: Der erste illustriert das Phänomen «Kulturalisierung als Ausdruck des Wunsches nach Anerkennung» (WÜSTHUBE 2003): Die Trainings wurden grundsätzlich dreisprachig mit jeweils zwei konsekutiven Übersetzungen durchgeführt.

Am ersten Kurstag begann der serbische Dolmetscher zu übersetzen und wurde sofort von einem Kosovo-Albaner vehement unterbrochen: «Typisch, alles auf Serbisch, wir Albaner werden klein gemacht!» Es gelang, ihn zum Bleiben zu bewegen und ihm mit viel Empathie deutlich zu machen: «Grundsatz dieses Kurses ist, dass so lange gesprochen wird, bis alle alle wirklich verstehen.» Der Betroffene verstand übrigens hervorragend Serbisch, konnte es aber im wahrsten Sinne des Wortes «nicht mehr hören». Die Kulturalisierung («die Serben») war vor allem Ausdruck des Wunsches, als Gruppe (der Kosovo-Albaner) überhaupt gewürdigt zu werden. Am Ende des Projektes prägte eine solche gegenseitige Anerkennung die Gruppe. Der beschriebene Vorfall erhielt einen geradezu symbolischen Abschluss: Auf die Frage, ob jemand aus der Gruppe die serbische Übersetzung übernehmen könne, meldete sich – unter dem Applaus der Gruppe – eben dieser kosovo-albanische Teilnehmer.

### *Ethnisierung als Austragungsart: Explodierende Gefühle*

Im folgenden Beispiel wird Ethnisierung zur Austragungsart des Konfliktes. Eine diffamierend gemeinte Zuschreibung (in folgendem Fall «du Serbin») wird eingesetzt als strategisches Mittel im Kampf um andere Konfliktthemen, die aber nichts mit der Ethnie zu tun haben. Zwischen bosnischen Flüchtlingen eskalierte folgender Konflikt: Eine Teilnehmerin, nennen wir sie Slavica, wurde von anderen als «du Serbin!» beschimpft und schlug verbal heftig zurück. Schnell wurde es laut und aggressiv. Als einige Teilnehmer auf ihre Stühle sprangen und andere versuchten, aneinander zu zerren, sprang die Trainerin und Mediatorin (zu ihrer eigenen Überraschung) ihrerseits auf den Tisch und rief: «Stopp!» Die Situation war zunächst entschärft. Die Tatsache, dass Mediation der Gruppe zu diesem Zeitpunkt des Kursgeschehens bereits bekannt war, führte dazu, dass der Konflikt direkt im Anschluss mediiert werden konnte, in diesem Fall durch die Trainerin unter Assistenz zweier Teilnehmer, die die Protagonisten sich wählten. Mit der restlichen Gruppe im Außenkreis wurde im *Fishbowl* zwischen Slavica und einem Protagonisten der «Beschimpfer» mediiert. Es zeigte sich, dass diese enttäuscht und zornig waren: Slavica hatte öfter Dinge versprochen, aber nicht gehalten. Außerdem konnte ein Missverständnis aufgeklärt werden: Man hatte fälschlicherweise den Eindruck bekommen, sie habe ihren Kindern verboten, mit den Kindern anderer Teilnehmer zu spielen. Der weitere Verlauf der Mediation bis hin zur Lösungsfindung und einem kleinen Abschlussritual entsprach vollkommen dem üblichen Verfahren. Zusätzlich stellte sich etwas heraus, was mit Blick

auf die Ethnisierung interessant war: Slavica hatte auch deswegen so empfindlich reagiert, weil sie tatsächlich halb serbischer Herkunft war. Sie hatte dies bisher sorgfältig verheimlicht und ging davon aus, es sei entdeckt worden und sie werde nun deswegen bekämpft. Nach diesem Bekenntnis herrschte zunächst großes Schweigen, bis ein anderer Teilnehmer ebenfalls seinen serbischen Hintergrund offen legte. Diese Wendung berührte die ganze Gruppe sehr, es konnte differenziert geschaut werden auf die kulturellen Zugehörigkeiten Einzelner und den Umgang damit in der Gruppe. Das Thema Ethnisierung als Austragungsart im Konflikt konnte so auf sehr praktisch anschauliche Art dem Methodenrepertoire der Teilnehmer hinzugefügt werden. Ein besseres Beispiel hätte uns – im Nachhinein betrachtet – gar nicht «über den Weg laufen» können.<sup>4</sup>

Der Fokus der Konfliktbearbeitungen lag immer darin, allgemeinpolitische Diskussionen zu vermeiden und sich auf die persönlichen Geschichten zu konzentrieren, die die jeweils individuelle Betroffenheit deutlich werden lassen; die zeigen, wie sich das Leiden der Angehörigen verschiedener Seiten häufig gleicht, die aber auch erlauben, dass Schuld und Verantwortung angenommen werden können und in diesem Sinne schrittweise und manchmal sehr schmerzhaft zu mehr gegenseitigem Verständnis führen. Dies folgt ganz dem Ansatz der transformativen Mediation (vgl. BUSH/FOLGER 1994),<sup>5</sup> bedeutet jedoch nicht Entpolitisierung, sondern führt zu der Möglichkeit, politische Diskussionen eher als offener Dialog denn als konfrontative Debatte zu führen. Es gab zum Beispiel unter den Kosovaren heftigen, polemisch geführten Streit zwischen Anhängern der UCK (kosovarische Befreiungsarmee) und Anhängern der LDK (politisch gemäßigte Widerstandspartei). Durch mediationsanaloge Interventionen (Trennung von Position und Hintergrund) und Übungen wie reflektierender Dialog konnte eine konstruktivere Art des Diskutierens etabliert werden.

Ein erstes Erfolgserlebnis der *Peer*-Mediatoren fand noch während des letzten Kurses statt: Die Familie eines Teilnehmers war mit einer anderen Familie in Streit geraten, bei dem es unter anderem zu einer Schlägerei gekommen war. Beide Familien teilten ein Zimmer, und die nächtlichen Geräusche waren Ursache des Streits. Nachdem eine gemischtethnische Abordnung aus der Gruppe beide Familien persönlich angesprochen hatte, waren sie bereit, ihren Konflikt durch Mediation zu bearbeiten. Die frisch gebackenen Vermittler konnten helfen, den Streit beizulegen.

### *Zwischenfazit mit Blick auf die Kontextualisierungsmöglichkeiten von Mediation*

Der Zugang zur Mediation entstand hier proaktiv, indem das ‹Gefäß›, der Rahmen, in dem dann Mediationen stattfanden, zur Verfügung gestellt wurde. Die Mediation von Konflikten innerhalb der Gruppen war zwar nicht vordergründiges Projektziel und sicher nicht Motivation zur Teilnahme. Sie diente quasi als Methode, um die anderen Projektziele anzugehen. Die gemeinsame Institutionalisierung der *Peer-Brückenbauer* durch Vertreter verschiedener Ethnien schaffte eine Entethnisierung und bekam daher aus Sicht zukünftiger Medianden einen Vertrauensbonus. Das Gelingen konstruktiver Konfliktbearbeitung ‹vor den Augen aller› war maßgeblich für den Aufbau von Vertrauen zunächst gegenüber der Kursleitung, später innerhalb der Gruppe und in die Haltungen und Methoden der Mediation. Für uns zeigt sich hier eine Parallele zur Mediation in der Arbeitswelt: Auch hier steht nämlich vor der ersten Initiative der Parteien, Mediation in Anspruch zu nehmen, oftmals eine gemeinsame Fortbildung in Konfliktmanagement oder eine Teamentwicklung, die erst den Grundstein für die Bereitschaft legt, Konflikte anzugehen.<sup>6</sup> Insbesondere, wenn brisante Themen schon dort ans Licht kamen und adäquat mediativ behandelt wurden.

#### **Kontext 2:**

##### **Gemeinwesenmediation in einem multikulturellen Quartier in Berlin**

Die Implementierung von *Peer-Mediation* war auch in diesem Projekt zentral. Hier bewegte uns aber vor allem die Frage: ‹Wie kommen die Konfliktfälle zu den passenden Mediatoren, und wer ist ‹passend›?› In Einwanderungsgesellschaften haben Konflikte in der Nachbarschaft eine besondere Bedeutung. Die alltäglichen Streitigkeiten vor der Haustür beeinflussen das Bild vom ‹Ausländer› oder vom ‹Einheimischen› ebenso wie das, was Politik und Medien jeweils über das Zusammenleben der Kulturen verbreiten: Sei es der Anschlag einer islamistischen Terrorgruppe, die ‹deutsche Leitkultur› – Diskussion, die Kopftuchdebatte – ‹große› Politik und interkulturelle Konflikte vor Ort beeinflussen sich gegenseitig, nachbarschaftliche Konflikte im Quartier werden dabei politisch aufgeladen und ethnisiert.

Ein hoher Prozentsatz der Nachbarschaftskonflikte, der Konflikte in Jugendeinrichtungen an öffentlichen Orten usw. sind mediationsgeeignet, es gibt jedoch in der Regel keinen Zugang zu Mediation: Das Verfahren ist den Parteien nicht bekannt oder scheint ihnen in ihrem speziellen Konflikt

nicht passend zu sein. Oft geht es nicht um Geldwerte, oder die Beteiligten kalkulieren die Kosten ihres Nachbarschaftsstreites verständlicherweise nicht auf betriebswirtschaftliche Art. So gibt es kaum Bereitschaft, Geld für Mediation auszugeben – oder wenn, dann lieber gleich für Anwalt und Gericht. Zudem ist die Verhärtung und Eskalation und damit die Nichtbereitschaft, mit der anderen Seite zu reden, in Nachbarschaftskonflikten oftmals besonders hoch. Menschen scheinen keine andere Alternative zu sehen, als sich ‹einfach› aus dem Weg zu gehen, auch wenn dies zu ungeheuren Belastungen des Alltags führt, wie Schlafstörungen, Bedrohungsgefühlen und ständigem Ärger.

In Quartieren, in denen größere Teile der Bevölkerung – mit und ohne Migrationshintergrund – schlecht integriert sind, ist die Distanz zur Mehrheitsgesellschaft oftmals Ursache für fehlendes Vertrauen in ihre Möglichkeiten und Institutionen. Im Konfliktfall eine MediatorIn hinzuzuziehen wird dadurch noch unwahrscheinlicher, denn Mediationsangebote werden tendenziell als Bestandteil eines Behördenapparates wahrgenommen, von dem sich marginalisierte Subkulturen besonders wenig versprechen.

Eine Möglichkeit der Kontextualisierung von Mediation, um die benannten Hürden zu überwinden, besteht in der *Peer-Mediation* durch ehrenamtlich tätige Freiwillige, die gleichzeitig selbst Bewohner des Quartiers, also ganz reale Nachbarn sind. Sie sind nicht nur leicht ansprechbar, sie können auch selbst potentielle Konfliktparteien aktiv ansprechen, wenn sie in ihrem eigenen Umfeld auf Konflikte aufmerksam werden. Im deutschsprachigen Raum existieren erste Pilotprojekte dieser so genannten *Community-Mediation*<sup>7</sup> seit Mitte der neunziger Jahre<sup>8</sup>. Die Ausrichtung auf ‹interkulturelle Konflikte› spielt dabei in der Regel eine Rolle, ist aber nicht unproblematisch.

#### *Von der Problematik des interkulturelles Fokus*

Von politischer und administrativer Seite verspricht man sich inzwischen viel von interkultureller Konfliktvermittlung. ‹Ausländerbehörden› (in Anführungszeichen, weil nach unserem Dafürhalten die Bezeichnung von Migrant\*innen der dritten Generation als Ausländer bereits Teil des Problems ist) interessieren sich mehr und mehr dafür. Darin sehen wir allerdings auch eine Gefahr: Wenn die Finanzierung und Anbindung über diese Töpfe läuft, entsteht ein entsprechender Rechtfertigungsdruck, und es liegt nahe, in der Außendarstellung auf die ‹interkulturellen Konflikte› zu fokussieren. Dies erschwert jedoch den Zugang zur Mediation. Durch die Verallgemeinerung unterschiedlichster Konflikte unter dem Label ‹interkul-

tuell» haben viele Migranten bereits den Eindruck, hier würde ihre Kultur als Konfliktursache *a priori* gesehen. Sie fühlen sich stigmatisiert. Dass es aber neben kulturell geprägten Konfliktthemen schlicht auch um Nutzung gemeinsamer Sozialräume, um Lärm, Schmutz, Probleme der Kinder und all die kleinen ungeheuer nervenden Dinge geht, die das Leben auf engem Raum für alle Menschen zu einer Herausforderung machen, wird dann übersehen. Des Weiteren legt die Fokussierung auf «interkulturelle Konflikte» nahe, dass sie individualisiert werden sollen, die strukturelle und politische Ebene ausgeblendet wird und strukturelle Rahmenbedingungen unverändert bleiben: die Gefahr also, dass Mediation im Sinne eines Ersatzhandelns funktionalisiert wird. Auch wenn dies gar nicht unbedingt gewollt ist, gehen wir davon aus, dass dies aus der Sicht von Migranten oftmals so wahrgenommen wird. Und wer will dann schon als «Alibiausländer» zur Mediation gehen?

Unser Gemeinwesenmediationsprojekt im Soldiner Kiez war daher von Anfang an darauf ausgerichtet, alle Konflikte im Wohnquartier in den Blick zu nehmen und niemanden speziell hervorzuheben.

#### *Der Projektaufbau:*

##### *Für jeden Konflikt und jede Partei die passenden Mediatoren*

Im Auftrag des Quartiersmanagements schulten wir zwei Gruppen von jeweils etwa sechzehn Konfliktvermittlern, die seither dem Gemeinwesen – in gewissem zeitlichem Umfang – unentgeltlich zur Verfügung stehen. Bei der zweiten Schulung wurden Mitglieder der ersten Gruppe als Co-Leiter mit einbezogen. Es wurde dabei versucht, Gruppen zu finden, die in ihrer Vielfalt die Bevölkerungsstruktur widerspiegeln. Nur so kann sichergestellt werden, dass der Pool der ehrenamtlichen Vermittler hinterher auch zu vielen verschiedenen Konflikten bzw. den jeweils Beteiligten guten Kontakt bekommen kann und Vertrauen genießt, das heißt auch: die Sprache der Leute spricht, und zwar sowohl im landessprachlichen als auch im übertragenen Sinne. Im Mediatorenteam sind verschiedenste Berufsgruppen (zum Beispiel Hausmeister, Sozialarbeiter, Imam, Mitarbeiter lokaler Projekte, Hausfrauen, Arbeitssuchende vom Ingenieur bis zum Verkäufer) wie auch zahlreiche Muttersprachen vertreten (unter anderem Deutsch, Türkisch, Arabisch, Polnisch).

Der Erfolg, eine die Vielfalt des Kiezes widerspiegelnde Teilnehmergruppe zusammengebracht zu haben, war gleichzeitig Schwierigkeit, Herausforderung und Chance für die Schulung: Ganz ähnlich wie bei dem oben beschriebenen Projekt mit Flüchtlingen hatte die Bearbeitung von

Konflikten innerhalb der Gruppe eine zentrale Bedeutung. Dabei ging es nicht zuletzt um Fragen der Toleranz und ihrer Grenzen bezüglich verschiedener Wertvorstellungen, um das Verhältnis von Männern und Frauen, um unterschiedliches Gesprächsverhalten und den Umgang mit religiösen Symbolen.

Etwa anderthalb Jahre nach Ende der Schulungen und regelmäßigen Supervisionssitzungen lassen sich die Erfahrungen dieses Projekts wie folgt zusammenfassen:

1. In den Konfliktfällen, in denen die ehrenamtlichen Vermittler hinzugezogen werden, reichen meistens Einzelgespräche mit einer oder mit beiden Parteien aus, um den Konflikt zu bearbeiten. «Klassische, dreieckige» Mediation findet nur in Einzelfällen statt. Dies ist bei der Schulung der Mediatoren zu berücksichtigen.
2. Es gibt neben der Anzahl der bearbeiteten Konflikte einen erheblichen Sekundärnutzen: berufliche Qualifizierung und persönliche Entwicklung der MediatorInnen; Mediation wird durch sie in ihre jeweiligen Arbeitsbereiche hineingetragen; Vernetzung verschiedener Aktivitäten im Quartier.
3. Die Konflikte werden über die persönlichen Kontakte der ehrenamtlichen Konfliktvermittler an das Projekt herangetragen. Andere Kanäle (Flyer, Büro usw.) spielen demgegenüber eine wesentlich geringere Rolle. Die richtigen Personen für die Gruppe der MediatorInnen zu finden wird damit entscheidend für den Erfolg eines solchen Projekts.

Drei Beispiele illustrieren die Bedeutung von Einzelgesprächen, persönlichem Kontakt und dem Umgang mit Ethnisierung. Es handelt sich zum Ersten um einen klassischen Nachbarschaftsstreit um Lärm und kaputte Fensterscheiben in einem Mietshaus zwischen einer alten Dame, die sich über den Hausmeister sowie spielende Kindern im Hof immer wieder heftig beschwert hatte. Die ehrenamtlichen Vermittler führten zunächst direkt vor Ort Einzelgespräche mit der Dame und mit dem Hausmeister, in denen im Sinne der Mediation zum Beispiel mit Erhellung der Konflikthintergründe und Ansätzen zum Perspektivenwechsel gearbeitet wurde. Bei einem späteren Besuch wurden die Konfliktvermittler von der Dame freundlich begrüßt. Sie hatte inzwischen selbst mit dem Hausmeister geredet, und sie hatten den Konflikt gemeinsam beigelegt. Dies ist ein ganz typischer Verlauf für eine Nachbarschaftsmediation, was auch Erfahrungen aus anderen Ländern belegen: Das Gespräch mit einer oder beiden Konfliktparteien reicht aus, um diese so weit zu stärken, dass sie (wieder) selbst



konstruktiv miteinander reden können. Das Ziel der Konfliktvermittlung ist erreicht, ohne dass es zur Mediation im engeren Sinn kommt.

Ein zweiter Fall illustriert neben der Bedeutung von Einzelgesprächen die Gefahr der unnötigen Kulturalisierung: Zwei arabische Familien wohnen in einem Haus, die eine ist christlich, die andere muslimisch. Über einen ausgeliehenen und in kaputtem Zustand zurückgegebenen Haushaltsgegenstand kommt es zum Zerwürfnis zwischen den ursprünglich befreundeten Familien. Für die Kinder spitzt sich der Konflikt auf die Frage zu: «Wer ist besser – Christen oder Moslems?» Die früher üblichen Besuche der Kinder in der jeweils anderen Wohnung werden untersagt, und es kommt zu zahlreichen Anzeigen und Beschwerden beim Vermieter. Der Zugang zur Mediation erfolgte wiederum durch persönliche Kontakte: Eine der Familie bekannte Erzieherin empfahl die ihr persönlich bekannten Konfliktvermittler. Das erste Einzelgespräch (in arabischer Sprache) führt ein libanesischer Konfliktvermittler des Soldiner Projektes. Dabei stellt sich ein überraschender Grund für die vielen Beschwerden heraus: Die Familie wollte eigentlich schon lange umziehen. Dies war aber nicht ohne weiteres möglich, da sie von Sozialhilfe lebte. Nun hatte sie den zweifelhaften Tipp bekommen, dass das Sozialamt Umzug und neue Wohnung finanzieren würde, wenn ihr wegen vieler Beschwerden durch die Wohnungsbau-gesellschaft gekündigt würde – dies versuchten sie nun zu erreichen. Die Konfliktvermittler konnten die Familie an eine andere Beratungsstelle verweisen, und so wurde ein sozial verträglicherer Weg des Wohnungswechsels gefunden. Nach einiger Zeit konnte die Familie tatsächlich umziehen, aber bereits vorher hatte sie die Situation mit der anderen Familie geklärt. Mit kulturellen bzw. religiösen Spannungen (Christen–Moslems) hatte das Problem im Kern herzlich wenig zu tun.

Ein dritter Konflikt eskalierte zwischen türkischen Jugendlichen und einem syrischen Erzieher, der versucht hatte, gegen die Jugendlichen ein Hausverbot im Jugendhaus durchzusetzen, wobei es zu Handgreiflichkeiten gekommen war. Schließlich lagen gegenseitige Anzeigen wegen Körperverletzung und Hausfriedensbruch vor. Die in dem Stadtviertel ständig präsenten Spannungen zwischen Gruppen von jungen Türken und Arabern<sup>9</sup> bildeten die Grundlage für die Ethnisierung des Konfliktes, die Fokussierung auf die Ethnie wurde Austragungsart, und auch hier geht es natürlich unter anderem wieder um den Kampf um Würdigung, Zugehörigkeit und Anerkennung. So wurde dann von den türkischen Jugendlichen ins Feld geführt, der Erzieher habe arabische Kinder bevorzugt und ihnen zum Beispiel beim Grillfest mehr zu essen gegeben. Der auf die Anzeigen

bezogene individuelle Konflikt wurde zwischen dem betroffenen Erzieher und den Jugendlichen von einer polizeilichen Divisionsstelle bearbeitet.<sup>10</sup> Mehrere zugrunde liegende Probleme wurden aber daraufhin von der Leiterin des Hauses an eine ihr persönlich bekannte Soldiner Kiezvermittlerin herangetragen: Die Leiterin hatte, wie sie im Vorgespräch sagte, eigentlich Angst vor den jungen Männern und fühlte sich als deutsche Frau von vielen Jugendlichen nicht akzeptiert. Letztere litten unter dem Hausverbot, und Erstere hatte sowohl Konflikte mit den Jugendlichen als auch mit ihren Mitarbeitern. Es kam zu verschiedenen Mediationsitzungen zwischen ihr und den Mitarbeitern bzw. ihr, den Mitarbeitern und den Jugendlichen. Diese Mediation dauert zurzeit noch an.

### *Zweites Zwischenfazit*

Ehrenamtliche, bürgernahe und unentgeltliche Mediation im Quartier kann einen Zugang zu Konflikten schaffen, die unter anderen Umständen nicht für Mediation zugänglich wären – darunter auch kulturell gefärbte Konflikte. Der Fokus sollte nicht ausschließlich auf <interkulturelle Konflikte> gerichtet werden, um die Konfliktbearbeitung nicht durch Kulturalisierung zu behindern. Die Zusammensetzung der Konfliktvermittlergruppe respektive deren Kontakte und Bekanntheit spielen eine zentrale Rolle für die Akzeptanz der Mediation. Vermittlung durch Einzelgespräche findet häufiger statt als das klassische Dreieckssetting. Der Bekanntheitsgrad wächst vor allem durch Mund-zu-Mund-Propaganda bei gelungenen Fällen. Kritisch muss bemerkt werden, dass die Anlaufphase eines solchen Projektes durch die sorgfältige und kritische Gruppenzusammenstellung erheblich erschwert wird, sie muss als integrativer Bestandteil des Projektes selbst gesehen (und auch finanziert) werden.

### **Kontext 3:**

#### **Mediationsanaloge Arbeit mit einer Konfliktpartei im Bürgerkriegsgebiet**

Eine weitere Antwort auf die Frage, wann und wie Mediation in vertrackten ethnisierten Konflikten Anwendung finde, lautet: In der mediationsanalogen Arbeit mit einer Partei, in der all das angewendet wird, was Mediation ausmacht, und zwar auf drei Ebenen: Wenn die Arbeit mit einer Konfliktpartei dazu dient, deren Dialogfähigkeit zu stärken bzw. erst herzustellen, das heißt sie für spätere Verhandlungen, Vermittlungs- und Versöhnungsprozesse vorzubereiten, dann handelt es sich um eine Form der *Prämediation*. Zweitens kann die Arbeit mit nur einer Seite allparteilich gestaltet werden, indem zunächst die Mediatoren und später in stärkerem

Maße die anwesende Konfliktpartei selbst die nicht anwesenden Parteien virtuell mit in den Raum holen. Die anwesende Partei vollzieht einen Perspektivenwechsel, den sie, aufgrund der Eskalation zum Beispiel während oder nach kriegesischen Auseinandersetzungen, noch gar nicht in Anwesenheit der anderen machen *könnte*. Dafür braucht es drittens seitens der Mediatoren Allparteilichkeit, Empathie, Respekt, Würdigung und Empowerment, also all das, was ihre Haltung in der klassischen Mediation ausmacht.

Ein (anonymisiertes<sup>11</sup>) Beispiel aus einem Bürgerkriegsland in Mittelasien soll dies illustrieren: Wir waren angefragt worden, einen Workshop mit einer politischen Aktionsgruppe einer ethnischen Minderheit durchzuführen. Während einer Zeit des Weder-Krieg-noch-Friedens hatte diese Gruppe einen streitbaren Ruf: einerseits unabhängig und für die Menschen vor Ort engagiert und dennoch der separatistischen Guerillabewegung (in der Sprache der Regierung: «Terroristen») nahe stehend. Vor dem Workshop versuchten wir im Gespräch mit Vertretern der Gruppe etwas über ihre Wünsche an uns zu erfahren. Zielrichtung sollte die (zunächst unspezifische) Unterstützung ihrer politischen Arbeit und ihrer Beratungsarbeit sein, soweit dies dem Ziel einer friedlichen Lösung des makrosozialen Konflikts nicht direkt widersprach. Die Gruppe selbst, so erfuhren wir, engagierte sich für politische Bewusstseinsbildung innerhalb der eigenen Ethnie und bot Beratung von Traumatisierten und Bürgerkriegsflüchtlingen an, und zwar mit Mitteln des Theaters und der Musik. Sie wünschten sich Anregungen in methodischer Hinsicht, vor allem auch für die Thematisierung persönlicher Probleme der Menschen *im Zusammenhang* mit politischen Fragen. Wir entschieden uns, an ihre Methoden anzuknüpfen, und entwarfen ein Workshopprogramm unter anderem mit Elementen der Theaterarbeit nach BOAL (1979) und SCHELLER (1998). Auch baten wir die Gruppe, verschiedene Themen mit ihren Methoden zu gestalten, an die wir unsere Arbeitsweise anpassten. So entstand durch Ausprobieren und Diskutieren eine neue Mischung unserer Arbeitsweise in Passung zu der Ihrigen.

### *Perspektivenwechsel als Tanz in eine erwünschte Zukunft*

Unser Auftrag hatte zunächst nichts mit Mediation zu tun, sieht man einmal davon ab, dass wir letztlich aufgrund unserer Reputation als Mediatoren eingeladen worden waren und die Arbeit der Gruppe selbstverständlich nicht losgelöst vom politischen Konflikt betrachtet werden kann. Wir hatten aber seitens der Gruppe kein Mandat, an diesem Thema zu arbeiten, und ließen es daher bewusst außen vor. Zudem mussten wir davon aus-

gehen, dass jegliche nicht explizit erbetene Einmischung, die nicht eindeutig parteilich *für* die eigene Sache ist, als gegen die Gruppe gerichtet empfunden werden würde.<sup>12</sup> Dennoch entstand im Laufe der Arbeit ein sehr konkreter Auftrag für Konfliktbearbeitung – ein Beispiel dafür, wie sich Mediatoren bei stark eskalierten Konflikten das Vertrauen der Konfliktparteien erarbeiten können, bevor sie als (potentielle) Vermittler im engeren Sinne tätig werden können.

Die Arbeit mit Theaterelementen, Statuen und Standbildern ist hervorragend geeignet, um einen Perspektivenwechsel herbeizuführen, geht es doch beim Theater gerade darum, Menschen und ihre inneren Zustände so darzustellen, dass sie plastisch und dadurch nachvollziehbar werden. Wir machten eine Reihe von Übungen wie zum Beispiel, «Freiheit» als Statue bauen zu lassen, was den Blick darauf ermöglichte, wie verschieden die individuellen Bedeutungszuschreibungen sind. Da die Gruppe gewöhnt war, mit Tanz und Bewegung zu arbeiten, gingen die Standbilder regelmäßig in metaphorisch bedeutsame Tänze über. Dies nutzten wir zum Beispiel für eine Übung zum Thema «Helfen», im Sinne eines fürsorglichen, aber nicht bevormundenden Umgangs mit Rat Suchenden. Zunächst als Tanz dargestellt, wurden später aus den verschiedenen Metaphern des Tanzes konkrete Richtlinien für das Handeln abgeleitet.

Bei der Darstellung von Familiensituationen als Standbild<sup>13</sup> thematisierten die Teilnehmer unter anderem typische aktuelle Konflikte zwischen Vätern und Söhnen: Der Vater hatte Sorgen um den fast erwachsenen Sohn, der trotz Ausgangssperre nicht nach Hause kam, diese Sorge wurde verstärkt durch schreckliche Erlebnisse, wie zum Beispiel den Verlust eines Bruders, der bei nichtigen Streitereien mit Soldaten ums Leben gekommen war. Der Sohn hingegen fühlte sich entmündigt und nicht ernst genommen, wusste er doch schließlich auch von den Gefahren. Durch Platzwechsel innerhalb des Bildes fand ohne viele Worte äußerlich, aber auch innerlich ein Perspektivenwechsel statt, die Möglichkeit, sich in die Lage des anderen hineinzusetzen, führte spontan zu einer verständlicheren Haltung der Protagonisten. Die Gruppe zeigte sich sehr beeindruckt über die große Intensität, die durch Einfühlung über Standbilder und den Perspektivenwechsel entstanden war. In der Auswertung der Übung fragte ein Teilnehmer skeptisch, ob es denn auch bei politischen Konflikten möglich sei, sich in den anderen hineinzusetzen, er könne sich das überhaupt nicht vorstellen. Wir fragten ihn und die ganze Gruppe, ob sie an diesem Thema arbeiten wollten, und dies war für uns der Moment, in dem wir einen Auftrag bekamen, den politischen Konflikt zu the-

matisieren, nun ging der Wunsch aber von der Gruppe aus. Auf der Folie der Prozesslogik von Mediation entspricht dieser Moment der De-facto-Mandatierung in der Mediation. Die Voraussetzung dafür, dass wir nun akzeptiert wurden als Personen, die auch in Bezug auf den politischen Konflikt etwas beitragen durften, war unserer Ansicht nach die Tatsache, dass wir konsequent abstinert gegenüber jeglichen Belehrungs- oder Einmischungsversuchen hinsichtlich des politischen Konflikts geblieben waren und uns ganz auf die von der Gruppe gewünschten Themen konzentriert hatten.<sup>14</sup>

Wir baten nun die Teilnehmenden, den Ministerpräsidenten der Zentralregierung als Statue darzustellen, quasi als Symbol für die Haltung der ethnischen Mehrheit. Es entstand eine überlebensgroße Skulptur mit zwei Gesichtern: eines «strahlend», aber künstlich in Form einer bunten Maske, das andere, mit einem weißen Tuch verhüllt, als «wahres» Gesicht. Die Figur trug eine Handtasche (die Verbindung zu westlichen Geberländern symbolisierte) und schwang in der anderen Hand ein Schlachtermesser, den Fuß auf eine am Boden liegende Frau als Symbol für die ethnische Minderheit gestellt. Schnell wurden die Teilnehmenden immer emotionaler, sie fanden, dies wäre noch nicht genug, wir müssten uns dazu noch überall umherliegende Tote sowie Schreie vorstellen... In Mediationsbegriffen gedacht, entsprach dies der Konfliktdarlegung auf metaphorische Weise. Nachdem die Skulptur von uns gemeinsam mit den Teilnehmern beschrieben und gewürdigt worden war (entsprechend Paraphrasieren und Spiegeln), fragten wir die Teilnehmenden, ob sie noch einen Schritt in Richtung Perspektivenwechsel gehen wollten (nicht ohne zu betonen, wie schwierig dies für sie sei, eigentlich zur jetzigen Zeit fast unmöglich, aber vielleicht irgendwann in ferner Zukunft einmal denkbar) und ob sie die Statue so umbauen könnten, wie vielleicht Vertreter der Mehrheitsethnie sie sähen.<sup>15</sup> Der erste Gedanke, den Teilnehmende äußerten, war: «Wir wissen nicht, wie die denken.» Gerade dieser Gedanke war aber der erste Schritt und führte über ein intensives Nachdenken, gekoppelt mit ganz konkreten Umgestaltungsexperimenten an der Statue ein Stück die untersten Stufen der Anerkennung hinauf und in Richtung Perspektivenwechsel. Wir unterstützten dies sehr verhalten durch Ermutigungen und Würdigungen der einzelnen vorsichtigen Gedanken. Schließlich wurde das verhüllte zweite Gesicht offenbart (was den unglaublichen Effekt hatte, dass die Statue plötzlich im wahrsten Sinne des Wortes ein menschliches Antlitz bekam), das Messer wurde weggelegt und die unterdrückte Minderheit entfernt. Die Gruppenmit-

glieder konnten nicht erklären, warum, aber sie *glaubten*, dass die anderen ihren Ministerpräsidenten vielleicht so sehen würden. Dem entspricht in der Mediation die Phase der Konfliktherhellung, der Erforschung und des Verständnisses der Sichtweisen des anderen, bis hin zum Perspektivenwechsel.

Es ging hier um den entscheidenden Schritt anzuerkennen, dass es außer der eigenen noch eine andere Sichtweise geben könne, selbst wenn man sie im Moment absolut nicht rational begreifen konnte. Wir gingen nun direkt zu dem über, was in der Mediation die Lösungssuche wäre, hier in Form einer Lösungs*vision* – wiederum als metaphorische Darstellung. Wir baten die Teilnehmenden, eine Skulptur zu bauen von ihrem Land in einer Zukunft, in dem der Konflikt für beide Seiten befriedigend gelöst sei. Es entstand ein Bild, das zunächst der eindeutig präferierten Zwei-Staaten-Lösung (Abspaltung des eigenen Gebiets) entsprach. Zunächst wurde eine Stuhlreihe als Grenze aufgebaut, nach einiger Diskussion (ohne unsere Einmischung) wurde sie durch am Boden liegende zusammengerollte Tücher ersetzt. Die Gruppe war jenseits und diesseits der Grenze positioniert und begann alsbald zu singen und zu trommeln. Wir und unser Begleiter wurden ebenfalls ins Bild gebeten, und man begann sich über die Grenze hinweg zuzulächeln, zu winken und es wurden Süßigkeiten geholt und über die Grenze hinweg gereicht. Bei anhaltender Musik begannen einige Mutige, über die Grenze hinweg zu tanzen. Nachdem dies etliche Nachahmer gefunden hatte, war es irgendwann nur konsequent, dass die Teilnehmer die symbolische Grenze wegzogen, weil sie nichts mehr bedeutete.

In der Gesamtauswertung wurden schließlich Wünsche nach (moderiertem) Dialog mit moderaten Vertretern der anderen Seite geäußert. Dieser Wunsch, so die Teilnehmer, sei vor dem erlebten Perspektivenwechsel nicht denkbar gewesen.

### *Drittes Zwischenfazit*

Für die Frage nach Kontextualisierungsmöglichkeiten können wir dem entnehmen, dass die Arbeit mit einer Konfliktpartei mediationsanalog funktionieren und eine Menge bewirken kann. Sie kann in dem Sinne allparteilich sein, dass die Interessen und Bedürfnisse der anderen Partei durch verschiedene Techniken des Perspektivenwechsels «in den Raum» geholt werden. Zweitens: Vermutlich bekommen Mediatoren in weit eskalierten Konflikten eine Interventionsberechtigung am ehesten dann zugestanden, wenn sie nicht darauf drängen.

Kritisch ist zu sagen, dass es natürlich sein kann, dass ein solches Mandat eben *nicht* erteilt wird. Darüber hinaus sind wir uns nur allzu sehr bewusst, was für ein winzig kleiner Beitrag eine solche Arbeit ist, sieht man das Gesamtausmaß solcher Konflikte. Dennoch: Einer der Teilnehmer arbeitet inzwischen in einem politischen Gremium, dem Vertreter beider Parteien angehören, und der erlebte Perspektivenwechsel wird sich dort auf seine Arbeit auswirken.

### **Fazit**

Die Beispiele haben drei verschiedene Kontextualisierungsmöglichkeiten von Mediation aufgezeigt und damit deutlich gemacht, dass die Bandbreite der Varianten, wie und wo Konflikte und Mediation zusammentreffen können, sehr groß ist. Mediation ethnisierter Konflikte kann sehr unterschiedliche Gesichter haben: Beim ersten Beispiel, der Kombination von Konfliktbearbeitungs- und Traumaworkshops mit Flüchtlingen, wird deutlich, wie Konflikte der Mediation zugänglich gemacht werden können, indem bei geeigneter Projektkonzeption attraktive Workshopangebote gemacht werden, die einen sicheren Rahmen bieten, um Konflikte mediativ zu bearbeiten, um dann entsprechend den Erfahrungen kontextualisierte Bearbeitungsmodelle zu entwickeln.

Das zweite Beispiel zeigt, wie mit ehrenamtlicher Nachbarschaftsmediation Konflikte der Mediation zugänglich gemacht werden können, indem verschiedene Personen in einem Wohnquartier als Vermittler geschult werden, die gute Kontakte zu potentiellen Konfliktparteien haben und auch proaktiv nutzen können.

Drittens wird anhand eines Workshops in einem Bürgerkriegsgebiet illustriert, wie sich Mediatoren in einer stark eskalierten Situation ein Mandat erarbeiten können und in der Arbeit mit *einer* Konfliktpartei mediativ und allparteilich einen Perspektivenwechsel befördern, was wiederum als Vorbereitung für die direkte Auseinandersetzung mit der anderen Partei betrachtet werden kann.

Allen drei Beispielen ist gemeinsam, dass sie nur mit einer «öffentlichen Finanzierung» möglich waren. Als Alternativen sind allenfalls andere Formen des *Fundraisings*, nicht jedoch eine kostendeckende Bezahlung durch die Parteien selbst denkbar. Die Beispiele haben gezeigt, dass Mediation sich nicht auf die Dreieckskonstellation reduzieren sollte; sie sollte im Gegenteil vermehrt darüber nachdenken, in welche Richtungen sie den Besprechungstisch (noch) verlassen könnte, um Zugang zu Konflikten zu bekommen und umgekehrt den Konflikten den Zugang zur Mediation zu eröffnen.

Insgesamt ist es für unsere Arbeit im interkulturellen Kontext existentiell, Methoden und versteckte Werte der Mediation in gemeinsamer Arbeit mit Angehörigen verschiedenster Gruppen, ethnischer Zugehörigkeiten oder organisationaler Kulturen zu hinterfragen, zu entwickeln und sie dadurch immer wieder aufs Neue zu bereichern. Für uns ist ein solches Lernen eine der wichtigsten und natürlichsten Formen gegenseitigen Respekts.

### Anmerkungen

- 1 Von engl. *peers* = Gleichgestellte.
- 2 Vergleichbar mit Modellen der Peer-Mediation in Schulen oder der ehrenamtlichen Gemeinwesenmediation, die in den USA ganz wesentlich für die Verbreitung der modernen Mediationsbewegung verantwortlich ist.
- 3 Eine ausführlichere Darstellung dieser und drei weiterer Kategorien findet sich bei WÜSTEHUBE (1999 und 2002), aufbauend auf ROPERS (1999).
- 4 Vermittlungstätigkeit durch Deutsche darf sicher nicht ohne den Hintergrund des schrecklichen Verhaltens von Deutschen auf dem Balkan im Ersten und Zweiten Weltkrieg betrachtet werden. Eine hohe Sensibilität demgegenüber, wie wir als Deutsche von den Betroffenen wahrgenommen wurden, war daher von Bedeutung. Das Thema wurde auch in den Gruppen offen besprochen.
- 5 Ebenfalls dieser Logik folgt der Ansatz des israelischen Psychologen Dan BAR-ON, der Kinder von Holocaust-Opfern und Nazi-Tätern (später auch Israelis mit Palästinensern) zusammenbrachte, um die Geschichten des anderen anzuhören (BAR-ON 2000; 2001).
- 6 Varianten des Zusammenspiels von Organisationsentwicklung, Mediation und Teamentwicklung in Organisationen beschreiben KERNTKE (2004) und BEN LARBI in diesem Band.
- 7 In den USA werden in über 500 *Community-Mediation-Centers* jährlich um die 50 000 Konflikte vermittelt (vgl. METZGER 1999).
- 8 Etwa die Mediationsstelle Brückenschlag in Lüneburg, das Projekt Stadtteilvermittlung beim Amt für Multikulturelle Angelegenheiten Frankfurt am Main, das Netzwerk interkulturelle Mediation in Nürnberg, die Mediationsstelle Frankfurt an der Oder oder das Projekt Streit.loss<sup>®</sup> in Basel, um nur einige zu nennen. Zu Letzterem vgl. den Beitrag von MEYER in diesem Band. Mehr Informationen zu diesem Thema und zu weiteren Projekten sind über die Fachgruppe Gemeinwesenmediation im Bundesverband Mediation erhältlich ([www.bmev.de](http://www.bmev.de)).
- 9 Wir interpretieren diese Spannungen als Ausdruck des Kampfes um Ressourcen zwischen zwei Gruppen mit unterschiedlicher Aufenthaltsdauer im Kiez, woraus



- unterschiedlicher Status und Privilegien abgeleitet werden. Politisch aufgeheizt wird dies durch die Debatten um Laizismus und den türkisch-kurdischen Konflikt.
- 10 Ähnlich dem Täter-Opfer-Ausgleich, in Österreich: außergerichtlicher Tatausgleich, in der Schweiz: Strafmediation. Vgl. dazu den Beitrag von BURKHARDT in diesem Band.
  - 11 Anonymisierung war hier nötig, da die Auseinandersetzungen andauern und politische Brisanz bis heute gegeben ist.
  - 12 Dies entspricht schlicht der Eskalationslogik nach GLASL ab Eskalationsstufe 4; hier befanden wir uns gesamtgesellschaftlich auf Stufe 6 (vgl. GLASL 2004).
  - 13 Personen werden quasi wie auf einem Foto aufgestellt (vgl. SCHELLER 1998).
  - 14 Ganz in diesem Sinne steht die Äußerung einer Beratungskundin, die ein Projekt zur Förderung zivilgesellschaftlicher Strukturen in Palästina leitet. Auf die Frage, wie sie es schaffe, das Vertrauen ihrer Partner zu gewinnen, sagte sie: «Indem ganz klar ist, dass ich absolut nicht versuche, sie im Hinblick auf den israelisch-palästinensischen Konflikt zu belehren.»
  - 15 Sicherlich haben wir hier eine erhebliche Vereinfachung vorgenommen (*die* Mehrheitsethnie) selbst war in Wirklichkeit in Bezug auf den Konflikt gespalten). Dennoch halten wir so eine vorübergehende Komplexitätsreduktion für vollkommen legitim, um einen ersten Perspektivenwechsel zu ermöglichen.

## Literatur

- BAR-ON, Dan (Hrsg.) (2000): Den Abgrund überbrücken. Mit persönlicher Geschichte politischen Feindschaften begegnen. Hamburg: Edition Körber Stiftung.
- BAR-ON, Dan (2001): Die «Anderen» in uns. Dialog als Modell der interkulturellen Konfliktbewältigung. Hamburg: Edition Körber Stiftung.
- BUSH, Robert A. Baruch/FOLGER, Joseph P. (1994): The Promise of Mediation. Responding to Conflict through Empowerment and Recognition. San Francisco: Jossey-Bass.
- BOAL, Augusto (1979): Theater der Unterdrückten. Frankfurt a. M.: Reclam.
- GLASL, Friedrich (2004): Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater. 8. Auflage. Bern: Haupt.
- KERNTKE, Wilfried (2004): Mediation als Organisationsentwicklung. Bern: Haupt.
- FECHLER, Bernd (2003): Dialog der Anerkennung – Möglichkeiten und Grenzen der Mediation bei «interkulturellen» Konflikten in der Schule. In: Ulrike KLOETERS/ Julian LÜDDECKE/Thoma QUEHL: Schulwege in die Vielfalt. Handreichung zur Interkulturellen und antirassistischen Pädagogik in der Schule. Frankfurt a. M.: IKO-Verlag, S. 103–148.
- METZGER, Tilman (1999): Gemeinwesenmediation. BürgerInnen setzen sich für eine zivile Streitkultur ein. In: Deutscher Familienverband Sachsen-Anhalt e.V. (Hrsg.):

- Mediation. Familienbildung. Dokumentation der DFV-Fachtagung «Mediation in der Familienbildung» am 18.11.99. Magdeburg: Selbstverlag, S. 32–36.
- ROPERS, Norbert (1999): Interkulturelle Mediation. Versprechen oder Möglichkeit? Begriffliche Klärung. In: Calliess, Jörg (Hrsg.): Agenda für den Frieden: Interkulturelle Mediation (Loccumer Protokolle 7/99), S. 61–78. Loccum: Evangelische Akademie.
- SCHELLER, Ingo (1998): Szenisches Spiel. Handbuch der pädagogischen Praxis. Berlin: Cornelsen.
- WEISS, Anja (2001): Macht und Differenz: Ein erweitertes Modell der Konfliktpotentiale in interkulturellen Auseinandersetzungen. Berlin: Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung (Berghof-Report, Nr. 7).
- WÜSTEHUBE, Ljubjana/FECHLER, Bernd/KERNTKE, Wilfried (2000): Sich selbst und andere unterstützen. Vergangenheit verarbeiten, Gegenwart meistern, Zukunft gestalten. Projektdokumentation, zu beziehen über [www.inmedio.de](http://www.inmedio.de).
- WÜSTEHUBE, Ljubjana (1999): Aspekte interkultureller Kompetenzvermittlung in Aus- und Weiterbildung zur Mediation. In: Jörg CALLIESS (Hrsg.): Agenda für den Frieden: Interkulturelle Mediation. Loccum: Evangelische Akademie, S. 149–156 (Loccumer Protokolle, Nr. 7/99).
- WÜSTEHUBE, Ljubjana (2002): Mediation im interkulturellen Kontext. Erhöhte Aufmerksamkeit auf Gerechtigkeitsempfinden und kontextuelle Gerechtigkeit. Forum Mediation, Zeitschrift des Schweizerischen Vereins für Mediation, H. 1.