

Konfliktbearbeitung mit Kriegsflüchtlingen aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawiens

Ljubjana Wüsthube¹⁾

Der folgende Beitrag stellt Brückenbau-Trainings vor, die wir Mitte der 90er Jahre im Auftrag von Schweizerischen und Österreichischen Einrichtungen der Flüchtlingshilfe entwickelten. Mediation und die Implementierung von Peermediation wurden mit Trauer- und Traumaarbeit verknüpft. Elemente aus dem Mediationstraining wurden an aktuell auftretenden Konflikten live überprüft, die Arbeit an Themen wie Vertrauen und Selbstwirksamkeit mit einzel- und gruppentherapeutischen Elementen unterstützt. Ein messbares Ergebnis der Trainings war, dass ein Großteil der Teilnehmenden die konfliktbelastete Situation in den Massenunterkünften besser bewältigen konnte, in denen auf engstem Raum Serben, Kroaten, Bosnier, Bosniaken und später auch Kosovo-Albaner zusammenlebten. Einige traten später selbst als Streitschlichter erfolgreich in Aktion, und zwar über die ethnischen Grenzen hinweg.

Die damals aktuellen Gewalt-handlungen im sich spaltenden Heimatland spiegelten sich in den Konflikten in den Unterkünften wieder, die schnell eskalierten und nicht selten gewaltförmig ausgetragen wurden. Die ethnisch durchmischte Zusammensetzung der Trainingsgruppen entsprach dem Alltagsleben der Teilnehmenden in den Unterkünften. So wurde von vorneherein in den Kursen die Möglichkeit offen gehalten, auch an den aufgeheizten Alltagskonflikten mit ethnopolitischem

Hintergrund zu arbeiten – ohne dabei einen Zwang zur Versöhnung zu proklamieren. In einigen Fällen konnten Anerkennung und Empathie wieder derartig wachsen, dass echte Versöhnungsarbeit geleistet werden konnte.

Die Projekte fanden ausschließlich auf Track 3 (grassroot) statt. Durch die bezüglich sozialer Herkunft und Bildungshintergrund sehr stark durchmischten Gruppen bestand die berechtigte Hoffnung, dass Erfahrungen aus den Trainings in unterschiedliche Segmente

der sich rekonstruierenden Gesellschaft der Länder Ex-Jugoslawiens getragen werden. Allerdings werden solche Projekte gesamtgesellschaftlich nichts bewirken können, wenn nicht gleichzeitig auf anderen gesellschaftlichen und

1) Die Autorin ist Leiterin von inmedio, arbeitet u.a. in Sri Lanka, Palästina, Kenia und Ländern Ex-Jugoslawiens und schreibt hier über Erfahrung mit den Brückenbau-Trainings, die sie konzipiert und durchgeführt hat.

politischen Ebenen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden. Ohne diese wird den schwächsten Gliedern der Gesellschaft die schwerste Bürde aufgeladen. Doch dies nehmen andere Beiträge in diesem Heft in den Blick.

Idee und Ansatz

Unter dem gleichmachenden Label „Flüchtling“ drohen individuelle wie kollektive Ressourcen und Fähigkeiten zu verschwinden. Lebenserfahrungen, Leistungen und Bildungshintergrund erscheinen im neuen Kontext wertlos. Die Brückenbau-Trainings dienten dazu, verschüttete und neue Ressourcen zu entdecken und darauf aufbauend Fähigkeiten zur Streitschlichtung zu aktivieren und neu zu erlernen. Das Erreichte kam zunächst in Form von ehrenamtlicher Arbeit direkt in den Unterkünften zur Anwendung und steigerte so auch das soziale Ansehen der Beteiligten. Erfolgserlebnisse halfen dabei, den Aufbau des Selbstwertgefühls auch über das Kursgeschehen hinaus weiter zu fördern.

Nun mag man sich fragen, was das alles mit Konfliktbearbeitung und Peermediation zu tun hat: Tatsächlich steht der Ausbau von Konfliktkompetenz am Ende aufeinander aufbauender Programmschritte. Beschreiben lässt es sich mit der Metapher von einem Turm, bei dem man, nach einer großen Erschütterung, zunächst einmal das Fundament wieder tragfähig macht, ehe mit der Restaurierung der oberen Teile fortgefahren wird. Für unser Training lassen sich die Stockwerke eines solchen Turmes übersetzen mit: Trauer und Traumaarbeit, Stärkung der Selbstwirksamkeitserwartung, Zulassen von Empathie für sich selbst, dem Aufbau von Selbstvertrauen und Vertrauen zur Gruppe und zu anderen, der Fähigkeit des Perspektivwechsels bis hin zu Früherkennung und konstruktiven Lösungen eigener Konflikte und zur Peermediation.

Wir gehen davon aus, dass Menschen grundsätzlich und in allen Kulturen über die Fähigkeit verfügen, konstruktiv mit Konflikten umzugehen. Das westlich geprägte Modell der Mediation

reicht sich ein in eine große Palette möglicher Interventionsmöglichkeiten. Als TrainerInnen sollten wir nie vergessen, dass Menschen nicht als unbeschriebene Blätter zu uns kommen. In den Brückenbau-Trainings wurde in diesem Sinne grundsätzlich das Methodenrepertoire für die Peermediation anhand der Lebens-, Alltags- und Kurs Erfahrungen der Teilnehmenden selbst entwickelt. Hilfreich und erwünscht waren dabei die zahlreichen in den Gruppen auftretenden Konflikte, die zunächst durch die Trainerin, später dann von Teilnehmenden selbst geschlichtet wurden. Im Anschluss wurde jeweils untersucht, in welchen Schritten, mit welcher inneren Haltung und mit welchen Gesprächstechniken dies gelungen war. Diese Erkenntnisse wurden im Kursmanual festgehalten, das jeder in seiner Muttersprache erhielt.

Bandbreite der Brückenbau-Aktivitäten

Menschen, die in eskalierte Konflikte involviert sind, werden nach und nach ‚konfliktkrank‘: Selbststeuerungskräfte und Selbstwirksamkeitserwartung werden verschüttet, an ihre Stelle tritt Resignation und Unfähigkeit zu Empathie und Perspektivwechsel. Der Aufbau der Trainings erlaubte es, in einem individuellen Tempo an diesen Verschüttungen zu arbeiten, und einen inneren Heilungsprozess zu beginnen. Je nach mitgebrachtem Know-how, individueller Kompetenz, Neigung und Stand dieses Heilungsprozesses boten die Teilnehmenden nach Kursende im Rahmen der Brückenbau-Aktivitäten sehr unterschiedliche Dinge an. Der Einsatz als SprachmittlerInnen und Begleitpersonen für Arzt- und Behördenbesuche stand an erster Stelle. Ebenso häufig wurden BrückenbauerInnen tätig, um in Alltags-Konflikten zu schlichten, oder sehr frühzeitig präventiv einzugreifen. In einigen Zentren entstanden institutionalisierte Schlichtungsstellen, z.B. eine „Hotline für Konflikte“ und eine „Anlaufstelle für kulturelle und andere Missverständnisse.“ Es gab Angebote für die Aufhellung des Alltages: Einen Treffpunkt für Mütter, Mal- oder

Sprachkurse, Aktivitäten für Kinder, Fahrradreparier-Workshops oder Wandergruppen. Fachliche Qualitäten konnten wieder eingesetzt werden, z.B. durch das Angebot medizinischer Beratung durch Fachpersonen unterschiedlicher ethnischer Herkunft.

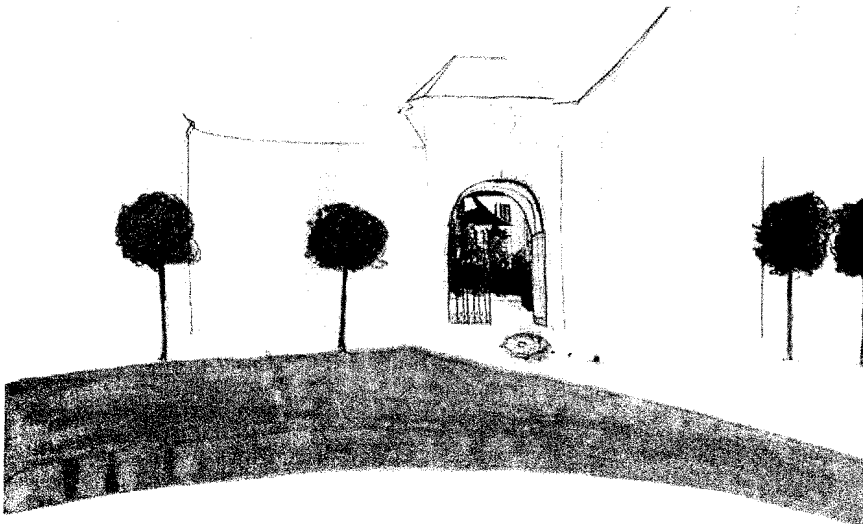
Konzeption der Trainings

Die Trainings bestanden aus drei miteinander verflochtenen Strängen, die prozessorientiert mehr oder weniger im Vordergrund des Kursgeschehens standen. Bestimmend ist in jedem dieser Stränge die biographische Arbeit. Die eigene Lebensgeschichte mit all ihren Tiefpunkten wird gewürdigt, um dann auf versteckte oder verloren geglaubte Ressourcen hin untersucht zu werden. Hindernisse und Rückschläge werden mit Blick darauf angeschaut, wie man es geschafft hatte, trotzdem weiter im Leben zu stehen. Soziale Kompetenz, im Sinne einer Fähigkeit, für sich selbst einzutreten und für andere aktiv zu werden, kann so lebendig werden.

Die Stränge der Konzeption werden im Folgenden genannt und mit Beispielen aus der praktischen Arbeit erläutert:

1. Arbeit an individuellen Erfahrungen, Trauer und Trauma, Raum für Wut, Angst, Resignation, Förderung von Selbstvertrauen und eigenem Halt.
2. Die Gruppe als Team: Würdigung von Differenzen, Aufbau von Vertrauen, Entdeckung von – auch Ethnien übergreifenden – Gemeinsamkeiten; Transfer: Wie kann ich mich selbst und andere unterstützen?
3. Konstruktive Konfliktbearbeitung: Eigene Gefühle, Wünsche, Befürchtungen erkennen und fremde respektieren, Grenzen erkennen und setzen, Perspektivenwechsel, Training von Kommunikationstechniken.

Im ersten Strang, der Arbeit an Trauma, Trauer und Selbstvertrauen wird am stärksten mit therapeutischen Methoden, insbesondere aus der Gestalttherapie, gearbeitet. So fand z.B. am zweiten und am vorletzten Kurstag jeweils eine Farbübung statt, die „Reise zur Quelle der eigenen Energie“. Nach



einer Körperübung und Fantasiereise werden der eigene Körpermitz und die gefühlte Energie mit Wachsmalkreiden auf Papier gebracht.

Zusätzlich zum Kursgeschehen fanden für manche Teilnehmende therapeutische Einzelsitzungen statt. Hier ging es um Themen und Belastungen, die in der Gruppe nicht oder noch nicht besprechbar waren, wie unterschiedliche Belastungsstörungen, Foltererfahrungen, erzwungene Zeugenschaft bei Gewalttaten, Umgang mit Selbstvorwürfen und Selbsthass und eigenen Täteranteilen.

Der zweite Strang widmet sich der Stärkung der Gruppe als ein sich gegenseitig stützendes soziales Gewebe bis hin zur Erarbeitung des speziell auf Gruppe, Situation und kulturellen Kontext zugeschnittenen Methodenrepertoires. Es ist hier, wie auch in der Mediation, mindestens so wichtig, Differenzen aufzudecken und anzusprechen, wie Gemeinsamkeiten zu entdecken. Die Arbeitsmethoden sind mediationsanalog: Gefühle, Wünsche und Befürchtungen hinter den Positionen werden beleuchtet und Projektionen aufgeweicht, um behutsame Schritte in Richtung Anerkennung der Wahrheit des Anderen und Perspektivwechsel zu wagen. Neben der Methode, aus dem Gruppenalltag Erkenntnisse für die Praxis des Helfens und der Peermediation herauszukris-

tallisieren, wurden im zweiten Strang besonders (Mediations-) Rollenspiele, Forumtheater und Statuenarbeit eingesetzt.

Deutliche Schritte zur Stärkung der Gruppe gab es, wenn Krisen oder Blockaden Einzelner mit Hilfe von Beiträgen aus der Gruppe überwunden werden konnten. Hier besteht eine enge Verbindung zum dritten Strang, der Konfliktbearbeitung. Die Austragung und Überwindung von Gruppenkonflikten, die sich schnell kulturalisierten und die Gruppe zeitweilig in ihre Ethnien spaltete, half Teilnehmern „als festes und gutes Team“ zusammenzuwachsen.

Folgendes Beispiel illustriert die Arbeit an einer individuellen Krise: Remsija kündigt an, dass sie am nächsten Tag, ihrem Geburtstag, nicht kommen werde. Auch für die folgenden Tage meldet sie sich ab, da sie befürchtet, wie im vorherigen Jahr vor Trauer nicht mehr das Haus verlassen zu können. Zum ersten Mal erzählt sie ihre Geschichte. Ihre Familie wurde von serbischen Milizen umgebracht. Die gesamte Gruppe arbeitet mit Remsijas Erlaubnis daran, wie mit dem Geburtstag umgegangen werden könne.

Der Wendepunkt für Remsija kommt, als die serbischen Teilnehmer anbieten, an diesem Tag zu Hause zu bleiben.

Sie schafft es, diese nun ausdrücklich einzuladen. Der kommende Tag wird genau geplant: Sie wählt sich eine Teilnehmerin, die sie zum Kurs abholen wird. Glückwünsche will sie ausdrücklich nicht hören, erlaubt aber von der Gruppe kleine Geschenke. Auch die Toten der Familie erhalten einen Platz, jeder Teilnehmer stellt für sie eine Blume in den Raum. Tatsächlich gelingt es Remsija, an allen folgenden Tagen zu kommen. Sie selbst ist überrascht, nicht in die erwartete Krise geraten zu sein. Einige Tage später lädt sie die Gruppe in die Cafeteria ein und bedankt sich sehr warm bei allen, sie in dieser Situation nicht alleingelassen zu haben.

Feedback untereinander spielte eine wichtige Rolle: Jamir, ein serbischer Teilnehmer, malt sich selbst im Rahmen der Arbeitseinheit „Vertrauen“ als Pilot eines Flugzeuges, in dem seine Familie zu sehen ist. „Das war einmal,“ erklärt er, und dass er sich zu Tode schäme, dass er geflohen ist und Frau und Kinder zurücklassen musste. Ich schlage ihm vor, sich in der Gruppe umzuschauen und zu entscheiden, ob er jemandem eine Frage stellen wolle. Er sucht sich dazu sehr bewusst Vertreter verschiedener Ethnien aus. Seine Frage: „Findest Du, dass ich ein Mann bin, der es noch verdient, dass man ihm vertraut?“ Das Feedback stützt ihn: interethnische Gemeinsamkeiten über Fluchtgeschichten, über die Auffassungen, wie ein Familienvater sein sollte und die Verzweiflung, dies nicht erfüllen zu können, werden deutlich. Stellvertretend sei ein Feedback wörtlich wiedergegeben: „Jamir, ich sehe Deine Augen, ich sehe Dich und ich weiß, es war die einzige Chance zu leben. Ich steig' gern in Dein Flugzeug und komme mit.“

Konflikte, als zentrales „Arbeitsmaterial“ für den **dritten Strang**, traten gehäuft am Anfang des Kursgeschehens auf. Im letzten Viertel des Kurses brachen bezeichnenderweise häufig noch einmal vermehrt Konfliktherde auf: Die Gruppen waren reif, sich auch schwierige Konflikte zuzumuten und hatten, auch wenn die Wellen hoch schlugen, ein Bewusstsein dafür entwickelt, diese bearbeiten zu können.

Ein typisches Beispiel ist der Konflikt um Nedal, einen kroatischen Teilnehmer. Nedal war stets distanziert, erzählte kaum von sich und zeichnete sich durch zynische Kommentare aus.

Im letzten Kursteil explodierten die Gefühle anhand seiner abwertenden Bemerkungen einer Teilnehmerin gegenüber.

Schnell wurde kulturalisiert, d.h. seine (andere) ethnische Zugehörigkeit als alleiniger Grund für den Konflikt gesehen. Die Gruppe solidarisierte sich geschlossen gegen Nedal, wobei der zweite kroatische Teilnehmer mit der Begründung „Du bist eben nicht so ein typischer Kroat“ noch vermeintlich mit ins Boot geholt wurde, innerlich aber bereits in Loyalitätsschwierigkeiten geriet, wie er später berichtete. Schnell kam es zu Aussagen wie: „Ihr Kroaten seid sowieso arrogant!“ „Ihr habt bei uns alles zerstört, aber selbst seid ihr fein raus!“. Der Konflikt wurde selbständig von der Gruppe bearbeitet und es gelang, sowohl den aufgeregten Ärger von Nedal als auch den der Gruppe zu beleuchten. Der Blick in die Biographie war auch hier ein Schlüssel: Nedal hatte bisher nicht verraten, dass er Arzt war und seine große Praxis aufgeben musste. Er hatte damit vermeiden wollen, als Außenseiter gesehen zu werden. Gleichzeitig litt er darunter, dass er sein Wissen nicht einbringen konnte. Ein klares Feedback half ihm zu erkennen, dass er gerade dadurch in die ‚Außenseiter-Falle‘ getappt war. Auch nach Beilegung des Konfliktes blieb Nedal weitgehend auf Distanz, die Abwertungen aber hörten auf und er brachte sich mit seinem Fachwissen aktiv ein, was wiederum von der Gruppe geschätzt wurde. Im Rahmen der Brückenbau-Aktivitäten bot er später medizinische Beratung an und baute zusammen mit zwei anderen Teilnehmerinnen eine autogene Trainingsgruppe auf.

Auswirkung ethnischer Unterschiede auf Konfliktaustragung und Projektdesign

In den Gruppen brachen, wie beschrieben, immer wieder ethnisch und politisch konnotierte Konflikte aus. Hier, wie in anderen interethnischen Projek-



ten kommt es darauf an, eben nicht zu kulturalisieren, sondern den Faktor Kultur als **einen** Faktor für die Parteien sichtbar zu machen, zu analysieren und den Umgang damit zu schulen²⁾. Geraten die Beteiligten (und/oder die Mediatoren) in die ‚Kulturalisierungsfalle‘ laufen sie Gefahr, in das Horn derer zu blasen, die aus strategischen oder machtpolitischen Gründen kulturelle Differenz betonen³⁾.

In den Kursen waren Unterschiede in der Konfliktaustragung eher am Bildungshintergrund oder genderspezifisch denn ethnisch festzumachen. Man mag einwenden, dass eine jahrzehntelange jugoslawische Kultur eben Gemeinsamkeiten prägt. Gleichzeitig wurden im zerfallenden Jugoslawien aber gerade die ethnischen Unterschiede als Ursache für Konflikte deklariert. Für die Entwicklung des Konfliktbearbeitungs-Designs ist es unabhängig davon, ob es sich um ethnisch determinierte oder Organisationskultur handelt, immer entscheidend kulturelle Besonderheiten und Vorlieben zu respektieren. Die Arbeit am Kursmanual trug dem Rechnung: Es wurde gemeinsam mit den Teilnehmenden auf der Basis ihrer Erfahrungen und Ideen und im Austausch mit den unsrigen inhaltlich, methodisch und sprachlich neu entwickelt.

Genauso wichtig für ein kontextualisiertes Konfliktbearbeitungsdesign sind

neben der kulturellen Dimension folgende Gesichtspunkte:

- Auf welchem Track wird gearbeitet?
- Wie groß ist die objektive und die subjektiv wahrgenommene Machtasymmetrie?
- Wo geht es um den Kampf um Anerkennung von Minderheiten/Mehrheitspositionen?
- Akute Situation der Parteien (Gewalt? Bedrohung? Reconciliation?)
- Vorgeschichte der Parteien (kurze oder generationsübergreifende Konflikte? Rückblick auf gemeinsame gute Zeiten möglich?)
- Welche systemischen Prinzipien funktionieren/sind verletzt?
- Wie sind die Beziehungen innerhalb der Parteien (fragmentiert / oder polarisiert ...?)

In unserer Arbeit auf Track 3 mit Gruppen in Palästina, Sri Lanka, interethnischen Gruppen in Kenia, oder eben Flüchtlingen aus Ex-Jugoslawien, konnten wir viele Übereinstimmungen feststellen. Viel stärker unterschied sich hiervon die Arbeitsweise auf Track 2, wiederum mit verschiedenen Ethnien. Hier hatten z.B. biographische Elemente nur einen sehr kleinen und verborgenen (aber nicht gar keinen!) Platz.

2) Vgl. Wüsthube 1999, Splinter/Wüsthube 2005

3) Vgl. Fechner 2003

Der Blick in den Spiegel

Geht es um ethnische Differenzen, empfiehlt sich die Frage: Wie werden denn wir, die Vermittler, mit unserem kulturellen Hintergrund gesehen? Sich als Deutsche für Versöhnung in Bezug auf Ex-Jugoslawien einzusetzen – das geht nur im Bewusstsein der historischen und politischen Verstrickungen Deutschlands. So gibt es z.B. in der deutschen Öffentlichkeit kaum ein Bewusstsein darüber, dass in Prizren (heutiger KFOR-Standort) im 2. Weltkrieg eine SS Legion zur Vernichtung von Serben aufgebildet wurde. Aktuelle politische Verstrickungen sind u.a. die sehr frühzeitige Anerkennung Kroatiens durch Deutschland, Rambouillet-„Verhandlungen“, Nato-Angriffe auf Serbien 1999.

In den Brückenbau-Trainings wurden diese Fragen offen diskutiert und wir als deutsche Trainer haben uns damit ebenfalls intensiv auseinandergesetzt⁴⁾. Uns ist es zudem wichtig, auf jegliche Maßnahmen zu verzichten, die einen defizitorientierten Re-Education- oder Demokratie-Export-Charakter haben. Dies gilt unseres Erachtens allerdings generell für Projekte der Konfliktbearbeitung und Entwicklungszusammenarbeit.

Abstract

The article describes a conflict transformation program for war refugees from Serbia, Bosnia, Croatia and Kosovo which took place in refugee camps in Switzerland and Austria. Mediation and implementation of peer-mediation were combined with psychotherapeutic trauma-counselling. Underlying ethno-political conflicts were brought to surface and used as an opportunity to learn. In the beginning they were mediated by the trainers, then subsequently by the participants themselves.

Some case examples show how biographical and dialogue work as well as mediation of conflicts which arose during the trainings was conducted.

As a result a major part of the participants regained so much self-confidence that they felt able to manage their conflict burdened situation. Later on a remarkable number worked successfully as peer-mediators themselves.

Literaturhinweise

Fechler, Bernd (2003): Dialog der Anerkennung – Möglichkeiten und Grenzen der Mediation bei «interkulturellen» Konflikten in der Schule. In: Kloe-

ters u.A. Schulwege in die Vielfalt. Frankfurt a.M.

Splinter, Dirk/Wüstehube, Ljubjana (2005): Mediation ist nicht immer „dreieckig“ – Mediationssettings im Kontext ethnisierten Konflikte. In: Alex von Sinner/Michael Zirkler (Hrsg.): Hinter den Kulissen der Mediation; Haupt Verlag, Bern, 2005

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.

4) In Bezug auf Ex-Jugoslawien verdanken wir große Sensibilität in dieser Frage Wilfried Kerntke, der seit 1993 regelmäßig ehrenamtliche Friedensarbeit ganz bewusst in Serbien leistet. Im Rahmen seiner Arbeit mit Zdravo da ste, einer serbischen Organisation zur psychosozialen Unterstützung von Kriegsflüchtlingen und Internal Displaced People reiste er über 30 Mal nach Serbien und erlebte immer wieder, dass von deutschen Behörden schlicht verleugnet wurde, dass es überhaupt Flüchtlinge in Serbien gibt, Visa verweigert werden, Medikamentenspenden an der deutschen Grenze zurückgewiesen werden etc.

Falk/Koren

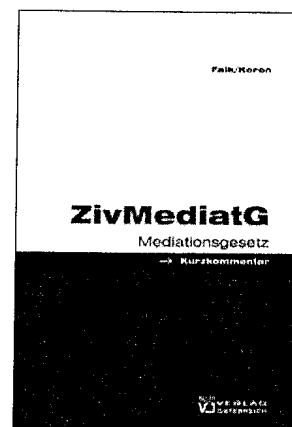
ZivMediatG – Mediationsgesetz

Kurzkommentar

2005, 504 Seiten, geb., 978-3-7046-4468-8, € 54,-

Dieser Kommentar zum Zivilrechts-Mediations-Gesetz (ZivMediatG) beinhaltet neben den Erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage sämtliche derzeit in Österreich publizierte Literatur zu diesem neuen Gesetz.

Dabei werden neben den einschlägigen Paragraphen des ZivMediatG auch die für das Zivilrecht relevanten Änderungen durch das neue Außenstreitgesetz 2005 und das Zivilrechts-Änderungsgesetz 2004 erläutert. In einem Serviceteil findet sich zusätzlich die Zivilrechts-Mediations-Ausbildungsverordnung (ZivMediat-AV), die RL für Ausbildungseinrichtungen und Lehrgänge, die eingetragenen Ausbildungseinrichtungen und Lehrgänge, die Mediatorenliste und sämtliche Aus- und Weiterbildungseinrichtungen und recherchierte Links in Österreich.



VERLAG
ÖSTERREICH

Tel.: 01-610 77-315, Fax: -589
order@verlagoesterreich.at
www.verlagoesterreich.at