

Mediation und Dialog in Unterkünften für Geflüchtete und in deren Umfeld

Zusammenfassung

Sowohl in Bezug auf Konflikte zwischen Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften wie auch Konflikte zwischen Geflüchteten und Mitarbeitenden der Einrichtungen und Konflikte mit Anwohnenden existiert eine Vielfalt von Erfahrungen und Ansätzen, die in diesem Artikel dargestellt werden. Insbesondere werden Überlegungen zur Peer-Mediation angestellt. Dafür wird auf Erfahrungen der Autoren mit einer Kombination von Peer-Mediation, Dialog und Storytelling mit Bürgerkriegsflüchtlingen aus den Jugoslawienkriegen zurückgegriffen. Mit Blick auf Konflikte zwischen Geflüchteten und Mitarbeitenden von Unterkünften werden Schwierigkeiten im Umgang mit Regeln und Möglichkeiten, diese in der konfliktbezogenen Unterstützung des Teams aufzugreifen, diskutiert. Erfahrungen aus Deutschland, Kenia und der Türkei werden zum Thema Konflikte mit Anwohnenden herangezogen.

Schlüsselbegriffe

Geflüchtete, Anwohnende, Flüchtlingsunterkunft, Peer-Mediation, Dialog, Storytelling

Bisherige Erfahrungen und weiterführende Überlegungen

Viele MediatorInnen fragen sich – besonders seit dem Sommer 2015 – wie sie selbst und Mediation als Verfahren zur Versorgung und Integration von geflüchteten Menschen und zur Depolarisierung der gesellschaftlichen Debatten beitragen können. Eine Vielfalt von Projekten und Initiativen ist entstanden. Dieser Artikel gibt einen (gewiss unvollständigen) Überblick über verschiedene Konzepte, Spezifika, Herausforderungen und Lessons learned und geht näher auf unsere eigenen Erfahrungen u. a. mit Peer-Mediation mit Flüchtlingen aus den Jugoslawienkriegen ein.

Wir unterscheiden drei Kategorien von Konflikten, auf die sich die Projekte und Initiativen beziehen:

1. Konflikte zwischen BewohnerInnen von Gemeinschaftsunterkünften
2. Konflikte zwischen BewohnerInnen und MitarbeiterInnen der Unterkünfte
3. Konflikte zwischen Geflüchteten und ihrem Umfeld, speziell AnwohnerInnen von Not- und Gemeinschaftsunterkünften¹

¹ Nicht eingegangen werden kann hier auf Konflikte mit und zwischen den zuständigen Behörden bzw. deren Konfliktmanagement (vgl. dazu Faller, 2017, und Berndt/Korkor/Lustig, 2016).

Alle drei Konfliktkategorien haben nicht nur für die unmittelbar Betroffenen Auswirkungen, sondern sind von hoher gesellschaftspolitischer Relevanz: Erstens finden sich gewaltförmig ausgetragene Konflikte in Einrichtungen oder deren Umfeld (besonders wenn sie mit Polizeieinsätzen einhergehen) schnell in den bundesweiten Medien wieder. Dies trägt zu Wahrnehmung von Geflüchteten als Gefahr bei. Zweitens muss davon ausgegangen werden, dass Radikalisierungstendenzen einzelner psychisch schwer belasteter Menschen durch unsachgerechte Handhabung von Konflikten in den Unterkünften verstärkt werden können.

Mediation in Gemeinschaftsunterkünften

Selbstverständlich entstehen beim Zusammenleben auf engem Raum Konflikte, umso mehr, wenn Unterkünfte überbelegt sind, die Menschen aufgrund ihrer Fluchtgeschichte hochgradig psychisch belastet sind, sich häufig auf ihren Status als Flüchtling reduziert sehen und mit einer extrem hohen Unsicherheit und Hilflosigkeit bezüglich ihrer Zukunft konfrontiert sind. Mit Blick auf Konfliktprävention muss in erster Linie an diesen Faktoren gearbeitet werden.

Da die strukturellen Rahmenbedingungen jedoch für die einzelne Einrichtung nicht unmittelbar zu verändern sind, stellt sich durchaus die Frage nach dem Einsatz von Mediation. Eine Untersuchung des Landespräventionsrats Niedersachsen (Plich, 2016) belegt, dass es abgesehen von den o.g. Rahmenbedingungen vor allem Alltagskonflikte sind, die in den Unterkünften auftreten (z. B. um Lärm, Aufgabenverteilung, Sauberkeitsstandards, oder Kindererziehung), die allerdings in vielen Fällen schnell ethnisch oder religiös aufgeladen werden und heftig eskalieren können (»Ich lass mir doch von einem Schiiten nicht sagen, wie ich das Treppenhaus zu putzen habe!«).²

Da, wo hauptamtliche MitarbeiterInnen in Mediation qualifiziert sind und grundsätzlich ein vertrauensvolles Verhältnis mit den NutzerInnen besteht, werden gute Erfahrungen mit Mediation gemacht (Wegener, 2017). Vorteil solcher interner Mediation ist die Möglichkeit der schnellen Reaktion, nämlich bevor Kulturalisierung zur Eskalation führt. »Ich muss mir immer genau meiner Rolle bewusst sein: ob ich gerade als Einrichtungsleiterin eine Ansage machen möchte oder ob ich mediiere«, sagt etwa Claudia da Silva, Leiterin des Berliner Marie-Schlei-Hauses und ausgebildete Mediatorin.

Externe Mediation für akute Einsätze bietet das 2015 gegründete »Grüne Netz Mediation« (GNM) an (Schlieffen, 2016). Die dezentral tätigen ehrenamtlichen MediatorInnen werden, so die bisherigen Erfahrungen, besonders dann angefragt, wenn sie – etwa durch vorgängige Schulungen von Mitarbeitenden in den Einrichtungen – bereits bekannt und dar-

über hinaus spontan verfügbar sind.³ Fachliche Voraussetzung sind Kultursensibilität und gesteigerte Aufmerksamkeit für Ethnisierung von Konflikten sowie die Kontextualisierung – sprich Modifikation des Verfahrens zur Anpassung an verschiedene kulturelle Kontexte. Hierfür kann auf den seit Jahren bestehenden Diskurs zu interkulturellen Aspekten der Mediation, traditionellen und hybriden Mediationsverfahren zurückgegriffen werden (vgl. dazu die Hinweise der Fachgruppe »Mediation in interkulturellen Kontexten« des BM (o.J.) sowie exemplarisch Wüsthube, 2002; Fechler, 2007).

Überlegungen zur Peer-Mediation durch Geflüchtete

Um eine stärkere institutionelle Verankerung zu erreichen, stellt sich die Frage nach konfliktpräventiven Selbstverwaltungsstrukturen (Plich/Doe-

(Schlieffen, 2016, vgl. Box). Vermieden werden muss allerdings, dass psychisch hoch belastete Personen überfordert werden, wenn sie strukturell gegen Windmühlen kämpfen müssen oder ihre Arbeit durch alle möglichen zusätzlichen Anforderungen schlicht überfrachtet wird.

»Vorher war ich eine Nummer« – Brückenbautrainings mit Kriegsflüchtlingen

Um aus dieser Herausforderung eine Chance zu machen, hat die Verfasserin dieses Beitrags Ende der 90er Jahre für das Schweizerische und das Österreichische Rote Kreuz die »Brückenbautrainings« entwickelt. Ziel war es, die Teilnehmenden bei der Steigerung von Selbstwirksamkeitserwartung und Konfliktfähigkeit zu unterstützen und sie – falls gewünscht – als Peer-MediatorInnen fit zu machen, um metaphorisch gesprochen Brü-

Es treten vor allem Alltagskonflikte auf, die allerdings schnell ethnisch oder religiös aufgeladen werden.



cken zu bauen zwischen den verschiedenen Ethnien. Damals wie auch heute hatten viele Geflüchtete den Wunsch, sich selbst und anderen (gemeint waren natürlich v.a. die Mitglieder der eigenen Gruppe) zu helfen. Durch die Befähigung zu Peer-Mediation und die strukturelle Bereitstellung von Möglichkeiten, Mediation sowie weitere Angebote für Peers zu machen, gelang es den Teilnehmenden immer mehr, in einer Art »Engelskreis« eigene Ressourcen zu aktivieren, eigene Konflikte beizulegen und die der anderen (und eben nicht nur der eigenen Gruppe) zu deeskalieren. Der Ansatz basiert auf einer methodi-

ring, 2017) sowie nach der Peer-Mediation durch Geflüchtete, analog der inzwischen weit verbreiteten Schulmediation bzw. der Community-Mediation. Die Arbeitsgruppe »Selbstorganisierte Mediation unter Geflüchteten« des GNM hat in verschiedenen Bundesländern Personen identifiziert, die informell und ohne de jure Auftrag bereits unter Geflüchteten in mediativem Sinne tätig sind und begonnen, diese fachlich zu unterstützen und mit kommunale Strukturen zu vernetzen

² Zitat aus einem Konfliktgespräch; mündliche Mitteilung Marc Hermann, GNM

³ Mündliche Mitteilung Claudia Lutschewitz, GNM

schen Verknüpfung von Mediation, Dialog, Ressourcen- und Traumaarbeit sowie biographischem Storytelling (Wüstehube, 2007; Wüstehube/Hunder, 2016).

Etwa 60 Geflüchtete aus Bosnien, Kroatien, Serbien und dem Kosovo nahmen unter dem Motto »Sich selbst



»Erst waren wir auch hier Feinde, jetzt sind wir ein Team.«

und anderen helfen« an den Brückenbau-Trainings teil. Traumatisierende Vorerfahrungen, das beengte Zusammenleben mit Angehörigen der Ethnien, die in den Herkunftsländern weiterhin gegeneinander Krieg führten, sowie äußerst unsichere und ungleiche Zukunftsperspektiven stellen ein hohes Konfliktpotenzial dar. Die Trainings bestanden aus drei miteinander verflochtenen Komponenten:

- ▶ Bearbeitung individueller Trauer- und Traumaerfahrungen in der Gruppe und mit deren wachsender Unterstützung (s. u.)
- ▶ Konstruktive Bearbeitung aktueller Konflikte zwischen den Teilnehmenden: Lernen von Mediations-skills und -haltung am eigenen Beispiel
- ▶ Gemeinsame Entwicklung, Planung und Durchführung praktischer Lebenshilfeangebote, insbesondere der dauerhaften Institutionalisierung von Peer-Mediation.

Neben Übungen aus dem Repertoire von Mediationsausbildungen arbeiten wir mit Methoden der Gestalt- und Traumatherapie, Gedankenrei-

sen, Körperübungen und vor allem mit unserem (inzwischen als SHA:RE weiterentwickelten) spezifischen Ansatz des biographischen Storytellings. Innerhalb eines geschützten Rahmes ist besonders Letzteres eine kraftvolle Methode zum Aufbau von Selbstwertgefühl und gegenseitigem Vertrauen: Die Beteiligten werden, unterstützt durch das Malen von Bildern, dazu ermutigt, sich gegenseitig Aspekte ihrer Lebens-, Kriegs- und Fluchterfahrungen zu erzählen. In »Sharing-Runden« erhalten sie dazu empathisches Feedback der anderen Gruppenmitglieder, ergänzt durch ressourcenorientiertes Reframing der Gruppenleitung.⁴ Ein Beispiel: Ein Teilnehmer malt sich als Pilot eines abstürzenden Flugzeugs: »Ich bin schuld! Auf mich kann sich keiner verlassen!«, erklärt er, zutiefst mutlos und voller Schuldgefühle.⁵ Die Gruppe befragt ihn empathisch und genau: Er hatte auf bosnischer Seite und nach seiner Gefangennahme gezwungenermaßen auf serbischer Seite gekämpft. Von beiden Seiten als Verräter gesehen und in akuter Lebensgefahr war er schließlich geflohen und hatte seine Familie zurückgelassen. Er bekommt – zu seiner Überraschung und ungeheuren Erleichterung – die Rückmeldung, dass er sehr verantwortungsvoll gehandelt habe. Ältere Gruppenmit-

⁴ Der SHA:RE-Ansatz (From shared truths/narratives to joint responsibility) wird heute u. a. in Nepal in vier unterschiedlichen Regionen von den SHA:RE Centers for Mediation and Dialogue-Facilitation weitergeführt (Splinter/Wüstehube, 2014). Dialoggruppen werden von speziell geschulten Mediatoren geführt. Diese haben die Dialoggruppen selbst als Teilnehmende durchlaufen, sind sensibilisiert in der Erkennung und Prävention von Retraumatisierungen. Durch klare Regeln, Strukturierung der Sitzungen, Co-Moderation etc.

⁵ Eine Variante des Überlebendentraumas, das sich in verschiedenen Abstufungen bei vielen Überlebenden von Gewalttaten oder Naturkatastrophen findet.

glieder sagen: »Wenn wir deine Eltern wären, hätten wir uns gewünscht, dass du es genauso machst. Wem nützt es, wenn du tot bist?« Und: »Ich würde jederzeit in dein Flugzeug einsteigen.«

Über die durch ethnopolitische Kriege in ihren Herkunftsgebieten entstandenen Trennlinien hinweg erlebten die Teilnehmenden gegenseitige Wertschätzung, Respekt und Vertrauen. Dies wirkte sich nicht nur auf die Verarbeitung des zuvor Erlebten aus, sondern auch ganz praktisch auf das unmittelbare Zusammenleben in den Unterkünften. Eine Teilnehmerin sagte: »Erst waren wir auch hier Feinde, jetzt sind wir ein Team.« Aus den Trainings gingen Multiplikatoren hervor, die das erworbene Wissen selbstständig weitertrugen. Es entstanden selbstorganisierte Hilfs- und Beratungsangebote: neben einem Peer-Mediationspool z. B. Erste-Hilfe-Kurse, eine Fahrradwerkstatt, gemeinsame Kinderbetreuung. »Vor dem Training war ich nur eine Nummer, jetzt bin ich wieder ein Mensch«, sagte ein Teilnehmer. Die Institutionalisierung wurde gewährleistet durch die Bereitstellung von Räumen, einen Vorbereitungs- und einen Ergebnis-Workshop, in dem die Geflüchteten der Leitung und Mitarbeitern ihre Ergebnisse und Lessons learned präsentierten, durch die Gründung eines Beirats und die kontinuierliche Betreuung durch einen hauptamtlichen Sozialarbeiter.

Von der Schulmediation zur Peer-Mediation in Flüchtlingsunterkünften

Schulmediation, so die Erfahrung der letzten Jahrzehnte, ist nur dann nachhaltig, wenn sie oben in der Hierarchie ansetzt: Es braucht eine Selbstverpflichtung der Schulleitung und konti-

Hilfe in einem hoch eskalierten Konflikt

Zwischen zwei syrischen Männern, der ältere mit seinen Töchtern, der jüngere mit seinen Schwestern in einer Doppelhaushälfte untergebracht, eskaliert eine Auseinandersetzung tödlich: Der Jüngere flüchtet durchs Fenster und alarmiert die Nachbarn. Streitgegenstand scheint ein Kühlschrank zu sein. Es kommt zum Polizeieinsatz und zu Anrufen besorgter Bürger im Rathaus. Dort weiß man aufgrund der ehrenamtlichen Vernetzungstätigkeit des GNM von einem aus Syrien geflohenen Juristen, der informell als Vermittler agiert. Es wird eine gemeinsame Mediationssitzung für den nächsten Tag organisiert. Der Vermittler kann besonders aufgrund seiner eigenen Geschichte schnell Vertrauen aufbauen und kultursensibel mediieren. In Shuttlemediation schält sich die eigentliche Konfliktursache heraus: Der ältere Mann wirft dem Jüngeren sexuelle Belästigung seiner Tochter vor. Um weitere, unvermeidlich erscheinende Eskalation zu vermeiden, werden beide Familien noch am selben Tag an verschiedenen Orten untergebracht. Da sich die meisten Konflikte um Alltagsthemen drehen (s.o.), ist dies ein Ausnahmefall, aber ein gutes Beispiel, wie durch ein effektives Zusammenspiel von Kommune und Peer-Mediator Schlimmeres verhindert werden kann (mündliche Mitteilung Marc Hermann, GNM).

nuierliche Begleitung durch in Mediation qualifizierte Lehrkräfte (vgl. exemplarisch Kaeding et al., 2005; Fachgruppe MEB, 2010). Analog dazu sollten Peer-Projekte im Flucht-Kontext mit *Leitung und Mitarbeitenden* der Einrichtungen beginnen. Erstaufnahme-Einrichtungen kommen wegen kurzer Verweildauer der BewohnerInnen für Peer-Projekte weniger in Betracht. Für Anschluss- und Gemeinschaftsunterkünfte sind sie unseres Erachtens eine gute Option. Um Fluktuation auszugleichen, muss die kontinuierliche Qualifizierung von neuen Peer-MediatorInnen (ähnlich wie in der Schule) von vornherein mitgedacht werden. Eine gute Verstärkung des Peer-Mediation-Angebotes kann durch dessen Verknüpfung mit anderen Angeboten von und für Geflüchtete (s. Brückenbau-Programm) erreicht werden. Ein weiterer Schritt wäre die Einbindung solcher Projekte in Strukturen der Selbstverwaltung. Sehr wünschenswert im Sinne der Nachhaltigkeit wäre der (unten beschriebene) dauerhafte Einbezug von AnwohnerInnen. So könnten Mediatoren-Tandems, die sowohl in den Unterkünften als auch in der Nachbar-

Ansatzes, bei dem je zwei bis drei Mitarbeitende aus ca. zehn Einrichtungen zunächst geschult und dann dabei begleitet werden, Peer-Mediationsprojekte in ihren Einrichtungen zu implementieren.

Konflikte zwischen Einrichtung und BewohnerInnen: »Bei Ungerechtigkeit flippen sie aus«

Mediation – das sollte bereits deutlich geworden sein – kann nur funktionieren, wenn das Konfliktmanagement der Einrichtung grundsätzlich als fair erlebt wird. »Bei Ungerechtigkeit flippen sie aus«, sagt die Leiterin einer Einrichtung für besonders Schutzbedürftige und begründet dies unter anderem mit den Ungerechtigkeits- und Ohnmachtserfahrungen der Flucht, die sich im Aufnahmeland fortsetzen. Als Gegenreaktion (und manchmal Überreaktion) entstehe der Reflex, notfalls mit harten Bandagen zu kämpfen. Das Thema Gerechtigkeit verweist auf das klassische Konfliktmanagement-Modell »Macht-Regeln-

Konsequenz bei der Regeleinhaltung wird gerne mal als »typisch deutsch« kulturalisiert.



schaft verankert sind, in Konflikten zwischen NutzerInnen und AnwohnerInnen tätig werden und eine brauchbare Brücke zwischen Unterkunft und Umfeld bauen.⁶ Inmedio berlin plant derzeit die Umsetzung eines solchen

Interessen« und hier insbesondere auf den Bereich Regeln.⁷ Diese sollen ja im Idealfall transparent sein und gerechte Gleichbehandlung garantieren, können aber zu Starrheit führen. Wie herausfordernd es ist, sich täglich

⁶ Vgl. Insider-partial-Mediation in der Friedensmediation (www.berghof-foundation.org/nc/de/im-fokus/insider-mediatoeren).

⁷ Auf Konflikte aus dem Segment Macht (z. B. wenn es um Betreiberfirmen oder Behörden geht) kann hier nicht eingegangen werden.

im Spannungsfeld »individuelle Lösungen vs. Regeleinhaltung« zu bewegen, haben wir in der Supervision von MitarbeiterInnen-Teams erleben können: Wer möchte gerne einer Person, die vor kurzem Angehörige verloren hat, die Essensausgabe verweigern, »nur« weil sie zehn Minuten zu spät ist? Wem fällt es leicht, die Bürotür während der Teambesprechung wirklich geschlossen zu halten, während draußen ein kranker Bewohner »nur schnell« eine Frage hat? Dieses Problem war bei von inmedio unterstützten Teams auf Lesbos so ausgeprägt, dass es praktisch keine Pausen der Mitarbeitenden mehr gab. Es wurde schließlich vereinbart, die Namensschilder während der Pausen abzunehmen, um für sich selbst und andere Klarheit zu schaffen.⁸

Wenn man sich im Team nicht einig ist über das Verhältnis von Regeln und Flexibilität und wenig Zeit für Abstimmungsprozesse vorhanden ist, kommt es zu inkonsistenter Handhabung von Regeln. Dies verstärkt auf Seiten der NutzerInnen das Erleben von Unsicherheit. Manche wenden sich nur noch an Mitarbeitende, die »weich« reagieren. Im Team wirft man den »Flexiblen« vor, sich anzubiedern, sie seien unprofessionell, distanzlos. Der Gegenvorwurf lautet: »Gefühlskälte, Machtgehebe«. Diese Konfliktlinie eignet sich darüber hinaus trefflich für kulturelle Aufladung: Argumentieren (ethnisch deutsche) MitarbeiterInnen für mehr Konsequenz bei der Regeleinhaltung, wird das gerne mal als »typisch deutsch« kulturalisiert. Ein Vorwurf, der besonders tief trifft: Denn viele MitarbeiterInnen engagieren sich – trotz der oft schlechten Arbeitsbedingungen im Bereich Geflüchtete, gerade weil sie sich von »kalter Bürokratie« abgrenzen wollen. Die

Arbeit z.B. mit dem Wertequadrat⁹ sowie an der Entkulturalisierung der Auseinandersetzung kann hier für Klarheit im Team sorgen.

Die Polarität von »professioneller Distanz« und »empathischer Nähe« existiert in vielen sozialpädagogischen und pflegerischen Arbeitsfeldern, und eine Balance hat sich in z. T. jahrzehntelanger Erfahrung eingependelt. In der Flüchtlingsarbeit wurden angesichts der Überlastungssituation 2015 kurzfristig interdisziplinär bunt gemischte und starker Fluktuation ausgesetzte Teams zusammengestellt. Organisationseinheiten wurden neu aufgebaut und verfügten über wenig institutionalisierte Erfahrung im Umgang mit dem Ausbalancieren der o.g. Polarität. Die konfliktbezogene Unterstützung von Teams, z. B. im Rahmen von Supervision, gewinnt somit eine besondere Bedeutung.

»Er muss doch dankbar sein!«

Wie die oben erwähnten biographischen Storytelling-Elemente auch in der Fallsupervision in Bezug auf Konflikte mit Bewohnern und den Zusammenhalt im Team wirken, zeigt folgendes Beispiel: Ein junger Mann fällt durch aggressiv-unverschämtes Verhalten gegenüber den MitarbeiterInnen auf. Er hat drei kleine Kinder in seiner osteuropäischen Heimat zurückgelassen, um seiner schwerstkranken, rund um die Uhr pflegebedürftigen Frau eine vernünftige medizinische Versorgung zu ermöglichen. Die Pflege übernimmt er selbst, aber wenn er wegen Behördengängen die Einrichtung verlassen muss, ist besonderer Einsatz der Teammitglieder notwendig. »Ich an seiner Stelle würde

viel mehr Dankbarkeit zeigen. Der muss doch dankbar sein!«, sagt ein Teammitglied. Eine ältere Kollegin wird wütend: »Das kannst du einfach nicht verstehen!« Schon öfter ist über das Thema Dankbarkeit im Team gestritten worden. In der Supervision erzählt die ältere Kollegin ihre eigene Geschichte: Von der STASI verfolgt, musste sie vor Jahrzehnten aus der DDR fliehen. Bei ihren West-Verwandten wurde sie gut aufgenommen, wie sie betont. Dennoch bekam die Familie bald ihre scheinbar unerklärlichen Wutausbrüche zu spüren. »Ich hab' denen sogar den vollen Teller mit Nudeln vor die Füße geschmissen«, erzählt sie, mit Tränen in den Augen. »So ohnmächtig war ich, so verzweifelt, dass ich nichts selbst bestimmen konnte. Dabei hatte ich es doch gut! Immer musste man dankbar sein – schrecklich!« Nach einem empathischen Feedback erzählen weitere Mitarbeitende ihre Geschichten, und die Sicht auf den jungen Osteuropäer ändert sich. In einer »Hut-ab-Runde« notieren die Teammitglieder, was sie an dem jungen Mann, der seine Frau pflegt, ehrlich schätzten und beginnen unmittelbar nach der Supervisions-Sitzung, ihm dies auch einmal ganz unabhängig von den auftretenden Konflikten mitzuteilen.

Mediation und Dialog mit AnwohnerInnen und dem Umfeld von Flüchtlingsunterkünften

Dieses Feld erfährt unseres Erachtens bisher viel zu geringe Aufmerksamkeit. Wir haben folgende Beispiele gefunden: In Remseck am Neckar fand im Herbst 2016 ein zweitägiger mediationsanaloger Dialogworkshop für Geflüchtete und AnwohnerInnen mit konkreten Vereinbarungen in

⁹ Hier: die Pole »professionelle Distanz« und »emphatische Nähe« mit ihren Übersteigerungen »kalte Bürokratie« bzw. »chaotische Selbstaufopferung«

⁸ Mündliche Mitteilung Esther Studer, inmedio/Studer Beratung und Konfliktlösung.

Lösungen können auch mal ganz einfach sein

Im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung beschwerten sich AnwohnerInnen über BewohnerInnen, die nachts vor der als Notunterkunft umfunktionierten Turnhalle stehen und rauchen. Sie wollen keinesfalls als ausländerfeindlich gelten, der Lärmpegel stört aber ihre Nachtruhe. Eine zufällig anwesende ehrenamtliche Mediatorin des Zoff Off Projekts bringt Mediation ins Spiel. Das zu den Mediationssitzungen hinzugezogene Sportamt des Bezirks ist schließlich bereit, einen Notausgang nach hinten zu öffnen (den man bisher aus technischen Gründen geschlossen hielt), wo sich die Geflüchteten fortan abends und nachts aufhalten können (persönliche Mitteilung Gregor Maaß, Mediationsprojekt Zoff Off, Berlin).

Bezug auf Zusammenleben und Integrationsprozesse statt (Altendorf-Bayha/Pechen, 2017). Das Projekt »Dialog schafft Nachbarschaft« gestaltet Begegnung zwischen AnwohnerInnen und BewohnerInnen einer Geflüchtetenunterkunft im Süden Neuköllns (Berlin). Der mediative Ansatz öffnet Räume, in denen Ängste und Sorgen thematisiert und Zusammenleben diskutiert und aktiv gestaltet werden. Die Gruppe wurde zu KonfliktvermittlerInnen ausgebildet, hat mehr übereinander erfahren und Vorurteile abgebaut. Integriert in die zivilgesellschaftlichen Strukturen vor Ort, bilden sie ein Netzwerk, das Konflikte vorbeugt.¹⁰ Die Berliner Hel-

¹⁰ Mündliche Mitteilung Jana Schildt, Carla Schraml; CSSP – Berliner Zentrum für Integrative Mediation.

denakademie bietet Workshops für geflüchtete und herkunftsdeutsche Jugendliche als Multiplikatoren im Umgang mit Konflikten an (www.hel denakademie.org).

Auch im Vorfeld der Eröffnung von Gemeinschaftsunterkünften gibt es bisher nur vereinzelt Beteiligungsverfahren mit mediativem Charakter, wie z. B. in Stuttgart (Kinn/Wachinger, 2016) oder Grenz-Wyhlen (Meldt et al., 2015). Dies könnte man mit hohem Zeitdruck angesichts wachsender Flüchtlingszahlen erklären. Jedoch liegt auf der Hand, dass erprobte Konzepte aus den Bereichen Mediation im öffentlichen Bereich bzw. dem Bereich Planen und Bauen hier anwendbar sind und erheblich dazu beitragen könnten, ablehnende Stimmungen zu verhindern oder abzubauen. Wie generell bei Mediationen im öffentlichen Bereich zeigt sich auch hier das Dilemma zwischen Ergebnisoffenheit und dem Wunsch der Behörden nach »Akzeptanzbeschaffung« – etwas soll pseudo-verhandelt werden, obwohl keine Verhandlungsspielräume vorhanden sind. Frühzeitige Bürgerbeteiligung vor der Festlegung von Stand-

halb dieser Nulloption liegt, kann und sollte verhandelt werden. (...) Das bedeutet für die Behörden, (...) dass sie in all den weiteren Fragen sehr offen sein müssen.«

Erfahrungen aus Projekten im Ausland¹¹

Interessanterweise scheint es bei Projekten in Flüchtlingscamps in Entwicklungsländern eher State of the Art zu sein, dass umliegende Gemeinden mit unterstützt werden, um Resentiments und Gewaltpotenziale zu minimieren. Diese Orientierung am sogenannten Do-no-harm-Prinzip fokussiert darauf, bestehende oder potenzielle Konflikte nicht durch neue Projekte zu verschärfen. Bei der Umsetzung von Projekten für Geflüchtete liegt das Augenmerk darauf, nicht nur die Situation von Geflüchteten zu verbessern. Es wird gleichzeitig darauf geachtet, dass auch die lokale Bevölkerung z. B. durch Infrastrukturmaßnahmen profitiert. So soll vermieden werden, dass Anwohner sich zurückgesetzt fühlen und beklagen, dass die Geflüchteten ihnen vorgezogen wer-

Es müssten gesellschaftliche Aushandlungsprozesse stattfinden, um die ungleich verteilten ökonomischen Kosten und Nutzen als Folge des Zuzugs von Kriegsflüchtlingen auszugleichen.



orten wäre aus Mediationssicht wünschenswert, damit diese nicht als Feigenblatt wahrgenommen wird. Gleichzeitig ist verständlich, dass Städte und Kommunen nicht Anreize für eine grundsätzliche Blockadehaltung (»Not in my backyard!«) schaffen wollen. Daher argumentiert z. B. Schüler (2014): »Es kann die Nulloption »Keine Flüchtlinge an meinem Ort« nicht geben (...). Aber alles, was unter-

den. Ein im Rahmen der Sonderinitiative Fluchtursachenbekämpfung finanziertes Programm der Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) in Kenia trägt dies beispielsweise bereits im Namen: »Support to refugees (...) and host communities«. Bei einem Treffen mit VertreterInnen

¹¹ Vgl. Splinter/Wüsthube, 2016.

umliegender Gemeinden des seit 25 Jahren bestehenden Flüchtlingscamps Kakuma in Nordkenia mit seinen ca. 300 000 BewohnerInnen wurde der Verfasser dieses Beitrags in der Rolle des Moderators mit der Wut auf internationale Organisationen konfrontiert, da sich diese Gemeinden vernachlässigt sahen. Da z. B. die vom Flüchtlingswerk der Vereinten Nationen (UNHCR) ausgegebenen Rationen an Feuerholz nicht ausreichen, müssen Frauen zum Holz sammeln in die umliegende Steppe außerhalb des Camps gehen. Es kommt zu zahlreichen Übergriffen und Vergewaltigungen durch die lokale Bevölkerung. Das erwähnte Projekt versucht dem u. a. durch strukturelle Maßnahmen (Brennmaterial sparende Öfen) und durch das Prinzip, dass 50 Prozent der Ressourcen des Projekts den Host Communities zu Gute kommen, zu begegnen. Zusätzlich wurden Dialogmaßnahmen zwischen VertreterInnen des Camps und der umliegenden Dörfer angestoßen.

In der Ukraine erlebten wir in unterschiedlichen Projekten eine ähnliche Dynamik: Durch zahlreiche Maßnahmen werden dort Binnenvertriebene ökonomisch und humanitär unterstützt. Dies führt nicht selten zur Verschärfung von Konflikten mit den Vertretern der Host Communities und erschwert die Integration erheblich. Wie häufig und universell die »Ungleichbehandlung« als konfliktverschärfender Faktor auftritt, illustriert ein weiteres Beispiel im Kontext der Implementierung von Mediation im türkisch-syrischen Grenzgebiet¹²: Geflüchtete leben hier teils mit offiziellem Flüchtlingsstatus in von der türkischen Regierung finanzierten

Camps, teils mit Gaststatus in selbst angemieteten Wohnungen in bestimmten Städten. Die erhöhte Nachfrage nach Wohnraum und Konsumgütern schlägt sich in steigenden Preisen nieder. Hierunter leiden Teile der einheimischen Bevölkerung, während andere (nämlich die in den entsprechenden Wirtschaftsbereichen Tätigen) davon profitieren.¹³ Es zeigt sich ein latenter struktureller Konflikt. Der Konflikt zwischen Geflüchteten und Host Communities wird (auch) zu einem Konflikt zwischen verschiedenen Gruppen innerhalb der Aufnahmegesellschaft. Zu einer Reduzierung der Spannungen zwischen Aufnahmegemeinden und Geflüchteten kommt es wahrscheinlich nur, wenn diese latenten Konflikte innerhalb der Aufnahmegesellschaft konstruktiv bearbeitet werden: Es müssten gesellschaftliche Aushandlungsprozesse stattfinden, um die ungleich verteilten ökonomischen Kosten und Nutzen als Folge des Zuzugs von Kriegsflüchtlingsen auszugleichen. Dies ist selbstredend nicht auf der Ebene einzelner Projekte möglich.

Dass es auch in Deutschland eine ungleiche Verteilung von gesellschaftlichen Kosten und Nutzen der Aufnahme von geflüchteten Menschen gibt, liegt nahe, wäre aber zu überprüfen. Zumindest wird es aber von bestimmten Gruppen subjektiv so erlebt, was sich auch an Wahlergebnissen ablesen lässt. Dabei geht es zum Beispiel um die Frage, wo bevorzugt Einrichtungen für Geflüchtete entstehen. Wenn Bauplätze, Mieten etc. in sozial schwächeren Gegenden billiger sind und deswegen bevorzugt Unterkünfte etc. dort entstehen würden, dann wäre das zwar im Sinne des Gemeinwohls kostensparend, hinter-

ließe aber bei AnwohnerInnen ein bitteres »Mit-uns-kann-man-es-jamachen«-Gefühl, und zwar selbst dann, wenn es objektiv gar nicht zu tatsächlichen Benachteiligungen oder Bedrohungen kommt. Es ist schon überraschend, wie wenig die Frage nach Ausgleichsleistungen derer, die davon »profitieren«,¹⁴ dass in ihrer Gegend weniger Geflüchtete untergebracht werden, in der öffentlichen Debatte vorkommt. Generell findet die ökonomisch orientierte Migrationsforschung in der globalen Betrachtung von Migrationsprozessen die Tendenz, dass wohlhabende Schichten der Aufnahmegesellschaften eher profitieren, da ihnen mehr Konkurrenz und Lohn- druck im Sektor unterer Einkommen nützt. Die unteren Schichten verlieren aus demselben Grund. Es bleibt zu prüfen, inwiefern dies auch für Deutschland in der aktuellen Situation gilt. Ein Indiz ist z. B. die Diskussion um die Aufweichung des Mindestlohns für arbeitende Asylbewerber. Betrachtet man diesen Aspekt der ungleich verteilten Konsequenzen von Migration, so stellt dies einen Perspektivenwechsel dar, der besser verständlich macht, wieso Vertreter einer Willkommenskultur zuweilen als »Gutmenschen« abgewertet werden.

Hierbei geht es auch um ein besseres Verständnis der Ost-West-Differenzen, die sich z. B. an unterschiedlichen Wahlergebnissen für die AfD manifestieren. Gut gemeinte Erklärungsversuche wie: »Im Westen ist eine offene Gesellschaft über Jahrzehnte gewachsen – im Osten ist man durch 40 Jahre Diktatur deformiert«

¹² Dieses vom Auswärtigen Amt durchgeführte Projekt wurde mit Unterstützung durch inmedio berlin von dvv-international in den Jahren 2013/2014 implementiert.

¹³ Mündliche Mitteilung Willibald Walter, inmedio

¹⁴ Der Begriff »profitieren« mag hier zynisch erscheinen. Wir sollten aber zur Kenntnis nehmen, dass viele Menschen die Anwesenheit von Geflüchteten in der Nachbarschaft als Last erleben, was aus deren Sicht heißt: Diejenigen, die die Unterkünfte nicht in der eigenen Nachbarschaft haben profitieren davon, dass man selbst diese »Last« trägt.

werden unserer Vermutung nach eher als paternalistisch und arrogant wahrgenommen und blenden sozioökonomische Faktoren, harte Brüche in (Berufs-)Biografien und die Überrepräsentanz von Westdeutschen in Spitzenpositionen Ostdeutschlands. Will man gesellschaftliche Dialoge zum Umgang mit Migration mediativer gestalten, so sollten diese Aspekte stärker berücksichtigt, d. h. in öffentliche Diskurse und Dialogprojekte explizit einbezogen werden.

Fazit

Mediation in Unterkünften für Geflüchtete durch Mitarbeitende von Einrichtungen, durch ehrenamtliche Externe oder durch Peer-Mediatoren; die Implementierung von Konfliktvermittlung – verbunden mit Selbststärkung und Traumabearbeitung; Beratung von Einrichtungen hinsichtlich eines adäquaten Konfliktmanagements; Mediation und Supervision innerhalb von Teams bei Differenzen hinsichtlich des Umgangs mit Regeln und »schwierigen« Fällen und der Dialog mit AnwohnerInnen: Für all dies liegen erprobte Konzepte und positive Erfahrungen vor!

Nur ist es leider eher ein Zufall, wenn Konflikt und Mediation zusammenfinden. Da sitzt im positiven Fall die richtige Person am richtigen Ort oder es existieren persönliche Kontakte, die Angebot und Nachfrage verbinden. Meist aber bleibt das Potenzial von Mediation und Dialog ungenutzt. Es existieren kaum Anreizstrukturen, die systematisch dafür sorgen, dass für Konflikte geeignete Mediationsressourcen zur Verfügung stehen *und auch genutzt werden*. Bei der Förderung von Projekten mit öffentlichen Mitteln scheint sich zu wiederholen, was

bereits in anderen Bereichen problematisch ist. Pointiert formuliert: Immer wieder werden neue und innovative Modellvorhaben finanziert, aber so Erprobtes und Bewährtes wird nicht systematisch genutzt, sondern wieder vergessen. Hier wäre ein Umdenken öffentlicher Geldgeber wünschenswert, wie auch weniger Scheu seitens der Kommunen, bestehende, z. T. kostenlose Hilfsangebote in Anspruch zu nehmen und strukturell zu unterstützen (vgl. zu letzterem Schlieffen, 2016).

Hinsichtlich einer empfundenen oder tatsächlichen Ungleichverteilung der Kosten und Nutzen von Migration unter Einbezug des Ost-West-Konflikts brauchen wir Formate für gesamtgesellschaftliche Dialoge unter Einbindung von zivilgesellschaftlichen Akteuren. Dafür muss das Rad nicht völlig neu erfunden werden: Mit dem Islamdialog und etwa dem deutschen Ethikrat existieren Modelle, die gewiss noch viel zu sehr top-down und damit verbesserungswürdig, aber immerhin Ansatzpunkte sind. Entscheidend bleibt aber, dass von politische Seite her die Bereitschaft besteht, dem Dialog auch Taten folgen zu lassen.

Mediation and dialogue in accomodation for refugees and their neighborhoods

Abstract This article provides an overview of the variety of approaches and experience with mediation in shared accommodation for refugees in Germany, focusing on conflicts between refugees, between staffs and refugees and conflicts with neighbors and host communities. Referring to previous experience with a combination of Peer Mediation, Dialogue and Storytelling for refugees from the Balkan wars, the authors discuss options for peer-

mediation. Challenges with implementing rules are seen as a relevant factor for conflicts between staffs and beneficiaries. Ways of tackling this topic in conflict-related team-support measures are highlighted. Lessons learned for dealing with conflicts with neighbors/host communities are drawn from projects in Germany, Kenya and Turkey.

Keywords Refugees, Host Communities, Refugee camps, Peer Mediation, Dialogue, Storytelling

Literatur

- Altendorf-Bayha, U./Peschen, C. (2017). Kommunalen Flüchtlingsdialog – Schritt für Schritt zur Integration. *Mediator*, 2, 22–25.
- Berndt, H./Korkor, N./Lustig, S. (2016). Prävention, Deeskalation, Begleitung, Kommunale Konfliktberatung zur Intergration von Flüchtlingen. *Spektrum der Mediation*, 62, 46–49.
- Fachgruppe Mediation in Erziehung und Bildung – MEB (2010). Umsetzung von Mediation in den Handlungsfeldern von Erziehung und Bildung. Eine Orientierungshilfe. Bundesverband Mediation.
- Fachgruppe Mediation in interkulturellen Kontexten des Bundesverbands Mediation (o. J.). Hinweise und Empfehlungen zur Unterstützung von Mediator_innen, die in Kontexten mit Geflüchteten in Erstaufnahmeeinrichtungen (EAE) und Gemeinschaftsunterkünften (GU) als Mediator_in aktiv werden wollen. Online verfügbar unter https://www.bmev.de/fileadmin/downloads/fachgruppen/Hinweise_und_Empfehlungen_fuer_Mediator_innen_in_Gefluechtetenkontexten_2016_05_31.pdf [letzter Zugriff am 14.10.2017].
- Faller, K. (2017). Kommunales Konfliktmanagement – Teilhabe und Integration. *Spektrum der Mediation*, 68, 11.
- Fechler, B. (2007). Differenz – Dominanz – Kontext. Mediation in interkulturellen Kontexten. Online verfügbar unter www.inmedio.de/mediathek/publikationen [letzter Zugriff 14.10.2017].
- Kaeding, P./Richter, J./Siebel, A./Vogt, S. (2005). Mediation an Schulen verankern. Ein Praxishandbuch. Weinheim: Beltz.
- Kinn, U./Wachinger, G. (2016). Beteiligungsverfahren zu Flüchtlingsunterkünften – Geht das? Und wenn ja, wie? *Spektrum der Mediation*, 62, 43–45.

- Meldt, R./Wachinger, G./Fritz, R./Selke, P. (2015). Bürgerbeteiligung nach den Kriterien der Mediation. Modell zur Konfliktlösung beim Bau eines Wohnheims von Asylbewerbern in Grenzach-Wyhlen. *Spektrum der Mediation*, 60, 10–13.
- Plich, I. (2016). Feststellung der Konfliktbereiche in drei Gemeinschaftsunterkünften zur Unterbringung von Flüchtlingen und Asylsuchenden sowie deren kommunaler Umgebung in Niedersachsen. *Landespräventionsrat Niedersachsen*.
- Plich, I./Doering, B. (2017). Konfliktprävention in Gemeinschaftsunterkünften für Geflüchtete. *Rechtspsychologie*, 3 (3), 309–323. DOI 10.5771/2365-1083-2017-3-309.
- Schlieffen, K. Gräfin v. (2016). Mediation neu erfinden – erste Antworten auf die sogenannte Flüchtlingskrise. *Mediator*, 2, 15–19.
- Schüler, R. (2014). Mediation bei der Frage der Unterbringung von Flüchtlingen. In C. Besemer (Hrsg.), *Politische Mediation – Prinzipien und Bedingungen gelingender Vermittlungen in öffentlichen Konflikten*. Bonn: Verlag Stiftung Mitarbeit.
- Splinter, D./Wüsthube, L. (2014). From shared truths to joint responsibility. *Perspektive Mediation*, 2.
- Splinter, D./Wüsthube, L. (2016). »The potential of mediation in the refugee crisis«, Harvard Lunch talk, Oktober 2016. Online verfügbar unter: www.inmedio.de/media/videos [letzter Zugriff 14.10.2017].
- Wegener, H. (2017). Die Konflikt- und Problemsituation in Berliner Unterkünften für geflüchtete Menschen – eine Problemanalyse und Untersuchung möglicher Lösungsstrategien. Masterthese, Alice Salomon Hochschule, Berlin.
- Wüsthube, L. (2007). Konfliktbearbeitung mit Kriegsflüchtlingen aus den Ländern des ehemaligen Jugoslawiens. *Perspektive Mediation*, 4.
- Wüsthube, L. (2002). Mediation im interkulturellen Kontext. *Forum Mediation*, Zeitschrift des Schweizerischen Vereins für Mediation, 2 (5).
- Wüsthube, L./Hunder, L. (2016). Selbststärkung und Integration im Dialog. Erfahrungen mit Peer-Mediation, Storytelling und Traumaarbeit. *Perspektive Mediation*. ■

Die Autoren



Dirk Splinter
inmedio berlin
institut für
mediation · beratung · entwicklung
Holbeinstr. 33
12203 Berlin

Dirk Splinter ist Lebensmittelchemiker und Erziehungswissenschaftler, geschäftsführender Gesellschafter von inmedio berlin und Lehrbeauftragter an verschiedenen Hochschulen. Seit 2001 Mediator und Ausbilder für Mediation (BM, BMWA). Leitung zahlreicher Mediationsausbildungen. Schwerpunkte: Mediation in Organisationen und Teams, Design von Konfliktmanagementsystemen, Konfliktbearbeitung und Dialog-Projekte im Kontext ethno-politischer Konflikte u. a. Ukraine, Armenien, Aserbaidschan, Nepal und Äthiopien.



Ljubjana Wüsthube
inmedio berlin
institut für
mediation · beratung · entwicklung
Holbeinstr. 33
12203 Berlin

Psychotherapeutin, Organisationsberaterin, Mediatorin und Ausbilderin für Mediation (BM, BMWA, BMJ Österreich), Lehrbeauftragte an der HSG (Univ. St. Gallen) und verschiedenen Fachhochschulen. Co-Gründerin von inmedio. Heute geschäftsführende Gesellschafterin von inmedio berlin. Schwerpunkte: Teamentwicklung, Coaching, Design und Implementierung von mediationsanalogen Projekten im Bereich Migration und Geflüchtete, syst. Aufstellungsarbeit im Kontext ethno-politischer Konflikte. Leitung und Beratung von Dialog- und Mediationsprojekten u. a. in Nepal, Libyen, Ägypten, Ukraine.