

Forum 1C

Konfliktklärung in der Flüchtlingsarbeit –

Erfolgsfaktoren für Mediation im interkulturellem Kontext

REFERENTEN:

RA Kay-Uwe Präfke Wirtschaftsmediator (MM), Leiter der AG „Interkulturelles“ des Grünen Netzes Mediation

PD Dr. Hendrik Fenz Mediator & Ausbilder BM, interkultureller Trainer und Nahost-Experte

BERICHT UND ILLUSTRATION:

Shau Chung Shin, HAHAHA Global, Agentur für unterhaltsame Kommunikation

Einführung

Deutschland erlebt derzeit einen großen Zuzug von Flüchtlingen, die ihr erlebtes Leid und ihre Traumata und ihre vielfältigen Kulturen und Weltbilder „im Gepäck“ haben. Das enge Zusammenleben in Heimunterkünften, die Unsicherheit durch fehlende Informationen, sprachliche Unterschiede gepaart mit den unterschiedlichen kulturellen Prägungen der beteiligten Akteure führen unvermeidbar zu Konflikten: zwischen Flüchtlingen unterschiedlicher Nationalitäten, zwischen Flüchtlingen und ehrenamtlichen und professionellen lokalen Helfern und zwischen Helfern aus unterschiedlichen Organisationen und Institutionen, mit unterschiedlichen Zielen und Vorgehensweisen.

Mediatoren, die sich mit diesem Thema beschäftigen fragen sich:

Kann Mediation in diesem Spannungsfeld einen wertvollen Beitrag leisten?

Und wenn ja, auf welche Art und Weise?

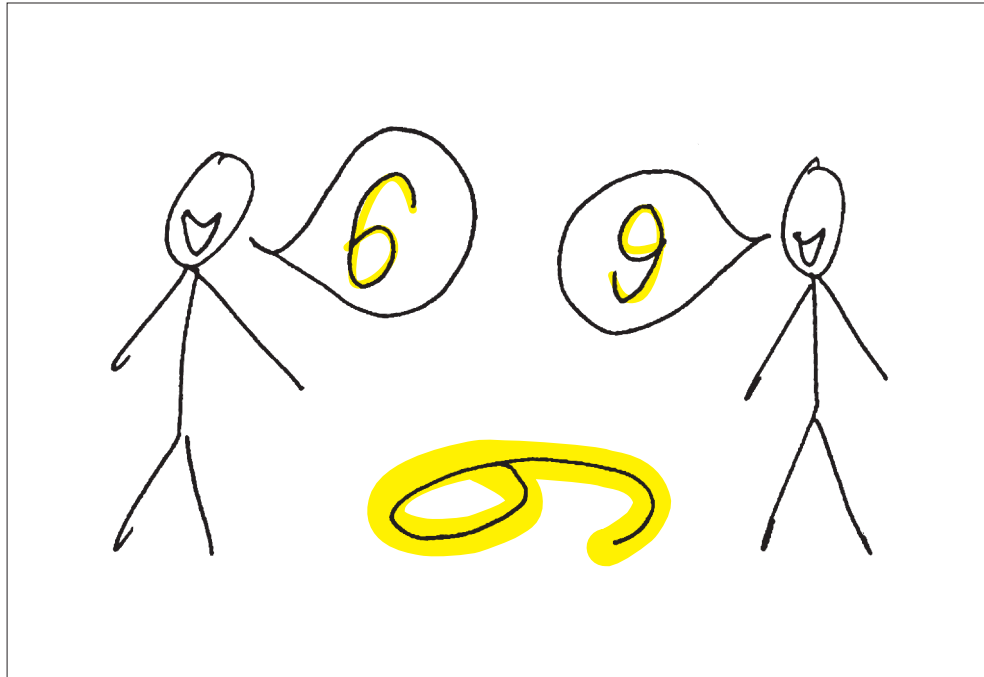
Muss die Methodik angepasst werden?

Welche zusätzlichen Kompetenzen müssen sich Mediatoren aneignen?

Welche Konfliktlösungsmethoden bringen Flüchtlinge selbst mit?

Und wie können diese aktiviert und genutzt werden?

Antworten auf diese Fragen wurden in zwei Workshops gemeinsam mit den Teilnehmern gesammelt und diskutiert.



Workshop 1

Wie kann Mediation erfolgreich als Instrument bei der Konfliktlösung in der Flüchtlingsarbeit eingesetzt werden?

REFERENT: KAY-UWE PRÄFKE

Kay Präfke stellt erste Ergebnisse der Arbeitsgruppe „Interkulturelles“ des Grünen Netzes Mediation vor. Das Grüne Netz Mediation ist ein bundesweiter Zusammenschluss von Mediatorinnen und Mediatoren, die sich ehrenamtlich in der Flüchtlingsarbeit engagieren. Ziel des Netzwerkes ist weniger das Erarbeiten von festen Experten-Positionen, sondern der fachliche Austausch zwischen Kollegen und das gegenseitige Coachen.

Die bisher gemachten Erfahrungen mit Mediation bei der Flüchtlingsarbeit sind positiv. Die Mediation kann einen wertvollen Beitrag in diesem Kontext beitragen. Uneins ist man sich noch über die Art und Weise. Hierzu präsentiert Herr Präfke Materialien und Ansätze, die die Teilnehmer diskutieren und basierend darauf zu folgenden Empfehlungen kommen:

1. Die Kultur der Konfliktparteien kennenlernen

Um Mediation im interkulturellen Kontext erfolgreich anzuwenden, muss sich der Mediator ein Grundwissen über unterschiedliche kulturelle Prägungen – z. B. über gängige Modelle – aneignen: die Herkunft verschiedener Weltbilder und ihr Einfluss auf Denkweisen, Wertevorstellungen und das Verhalten der Menschen. Persönliche Gespräche zum Vertrauensaufbau im Vorfeld der Mediation sind ebenfalls gute Möglichkeiten, um relevante Informationen über die Parteien zu erhalten.

EMPFEHLUNGEN:

Kulturelle Dimensionen: Geert Hofstede, Fons Trompenaars, Edward T. Hall
Kulturstandards: Alexander Thomas
Kulturelle Stile: Prof. Dr. Jürgen Bolten

„Interkulturelle Mediation“:
Katharina Kriegel-Schmidt, 2012, Kommunikation und Kulturen, Band 9 der Reihe

„Interkulturelle Mediation und Konfliktlösung“:
Claude-Helene Mayers Trainingshandbuch, 2008, 2. Auflage

2. Die Prinzipien und Methoden der Mediation anpassen

Auf dem kulturellen Grundwissen aufbauend, kann die passende Vorgehensweise ausgewählt werden:

1. um die Konfliktparteien für eine Mediation zu gewinnen,
2. um ein gemeinsames Verständnis der Mediationsprinzipien mit den beteiligten Konfliktparteien auszuhandeln und
3. um passende Moderationstechniken anzuwenden.

Die Gefahr des Scheiterns ist groß, würde man die kulturellen Unterschiede nicht beachten und die Vorgehensweise nicht daran anpassen, wie folgende Beispiele verdeutlichen:

So kann bereits die Gewinnung der Konfliktparteien für ein Mediationsverfahren eine Herausforderung sein, wenn mindestens einer der Parteien beim dem Begriff „Konfliktklärung“ mit Rückzug reagiert, wie das z. B. in kollektivistisch geprägten Kulturen der Fall ist. Da wo Konflikte negativ behaftet sind, weil die Angst vor Bloßstellung und Zurückweisung groß ist, ist viel Fingerspitzengefühl bei der Kommunikation gefragt und Beziehungsarbeit im Vorfeld unabdingbar.

Das Verständnis von dem, was genau Mediationsprinzipien, wie Neutralität, Vertraulichkeit, Eigenverantwortlichkeit, Informiertheit und Freiwilligkeit bedeuten, können bei den Beteiligten sehr unterschiedlich sein – und das erst recht, wenn diese aus verschiedenen Kulturen kommen:

Die Forderung von Eigenverantwortlichkeit an die Konfliktparteien kann beispielsweise bei einer kollektivistisch geprägten Person zur Überforderung führen, weil diese Person es gewohnt ist, immer als Teil der Gruppe zu agieren und diese bei allem mit einzubeziehen.

Freiwilligkeit der Parteien ist nicht immer gegeben, wenn die Entscheidung für eine Konfliktklärung auf Druck der Gemeinschaft erfolgt, um die Interessen der Gemeinschaft nachzukommen.

In welcher Form die Mediationsprinzipien umgesetzt werden, muss daher zu Beginn mit den Konfliktparteien ausführlich diskutiert und ausgehandelt werden.

Bei der Moderation kann das mehrmalige Wiederholen einer Frage als Vorwurf missverstanden werden. Das Ansprechen von Gefühlen kann Tabus berühren. In einigen Kulturen ist auch das direkte Aussprechen von negativen Vorkommnissen mit großer Angst verbunden, gerade diese heraufzubeschwören und gilt daher als ebenfalls als Tabu. Nur von sich in der Ich-Form zu sprechen, kann kollektivistisch geprägten Personen schwerfallen, da es als egoistisch und arrogant empfunden wird.

EMPFEHLUNG:

Perspektiven-reflexive Modell nach Kriegel-Schmidt
<http://www.kriegel-schmidt.com/buch-interkulturelle-mediation.html>

3. Sich seiner eigenen Prägungen bewusst sein

Um offen und angemessen auf andere Menschen reagieren zu können, hilft nicht nur die Beschäftigung mit Modellen anderer Kulturen, sondern auch die Auseinandersetzung mit seinen eigenen kulturellen Prägungen. Ein hohes Bewusstsein und immerwährende Wachsamkeit gegenüber seiner eigenen Voreingenommenheit hilft, Projektionen und Stereotypenbildung zu vermeiden und eine wertschätzende und unparteiliche Haltung gegenüber den Konfliktparteien einzunehmen. Hilfreich ist auch die Mediation im Team, wo man sich gegenseitig ergänzen und gegenseitig Rückmeldung geben kann.

Als Mediator sollte man sich selbst gegenüber sehr aufmerksam sein, ob man wohlmöglich Kulturunterschiede als zu klärende Konfliktursache nimmt und so möglicherweise nicht zum entscheidenden Kern hervorbringt und man so seiner eigenen Stereotypenbildung zum Opfer fällt. Der Kern von Konflikten sind – den Erfahrungen und Ansichten der Workshop-Teilnehmer nach – in der Regel von den meisten Menschen nachvollziehbare, existenzielle Probleme. Es sind die prekären Bedingungen in den Unterkünften, die Untätigkeit, das lange Warten auf Entscheidungen, die Ungewissheit, was mit den Familienangehörigen im Heimatland ist, das erlebte Leid und ggf. die Traumata, gesundheitliche Probleme, sprachliche Probleme und dadurch Missverständnisse und Isolation.

4. Vertrauensaufbau ist der Schlüssel

Vertrauen zwischen dem Mediator und den Konfliktparteien ist die Grundvoraussetzung für das Gelingen einer Mediation. Um Vertrauen aufzubauen ist eine wertschätzende Grundhaltung des Mediators, Unparteilichkeit, Empathie und die damit verbundene Möglichkeit, ihre Gefühle, Gedanken und Bedürfnisse im geschütztem Raum offen auszusprechen oder in anderer Form zu äußern. Die Konfliktparteien verlieren das Vertrauen, wenn sie das Gefühl haben, dass sie als Person nicht akzeptiert und wahrgenommen werden und ihr Anliegen nicht ernstgenommen wird. Oder auch wenn der Mediator den Anschein erweckt, einer Partei wohlgesonnener zu sein. Hier hilft es, wenn der Mediator den Sprechanteil beider Konfliktparteien ausgewogen hält, die Aussagen beider Parteien spiegelt und gleichermaßen verbale Zuwendung gibt.

5. Auf professionelle Dolmetscher setzen

Viele der zu beobachtenden Probleme lassen sich vermeiden, wenn stärker auf professionelle Dolmetscher zurückgegriffen werden würde, wie diese bei den Gerichten gelistet sind. Professionelle Dolmetscher geben Aussagen möglichst präzise wieder, wodurch Missverständnisse durch eine ungenaue Übersetzung vermieden werden können. Professionelle Dolmetscher sind jedoch in der Praxis nicht immer verfügbar. Man kann in diesem Fall auf Sprachmittler setzen, die aus dem selben Land bzw. der selben Region kommen. Man sollte sich dabei bewusst sein, dass die Übersetzung oft weniger genau ist, weil die Sprachmittler ihre eigenen Interpretationen und Haltungen mit einbringen. Hilfreich ist ein Gespräch im Vorfeld mit dem Sprachmittler und auch immer wieder während des Mediationsprozesses, um die genaue Vorgehensweise zu besprechen. Es sollte vermieden werden, Sprachmittler zu nehmen, die aus der Gemeinschaft der Konfliktparteien kommen und damit selbst zu stark in den Konflikt involviert sind. Die Gefahr ist groß, dass er in einem Interessenskonflikt gerät und nicht Übersetzen kann, ohne parteilich zu werden. Grundsätzlich verläuft eine Mediation mit Dolmetschern langsamer ab, das sogar von Vorteil sein kann, da man auf diese Weise Zeit zum Reflektieren erhält und die Gespräche wohlüberlegt geführt werden können.

6. Eigenen Fähigkeiten vertrauen

Bei allen erforderlichen Anpassungen an andere Kulturen, der Komplexität der Sachlage und bei mangelnder Erfahrung im interkulturellen Kontext, ist es wichtig, dass man auf seine eigenen Fähigkeiten vertraut und authentisch und professionell agiert.

7. Keine Angst vor Fehlern haben

Mediation ist ein sinnvolles und wirksames Mittel zur Konfliktlösung in der Flüchtlingsarbeit – trotz fehlendem Expertenwissen. Dass dabei auch Fehler passieren ist nur natürlich. Dies sollte keinen Mediator davon abhalten, sich der Herausforderung zu stellen und hier einen wertvollen Beitrag zu leisten.

Fazit:

Eine gute und sorgfältige Vorbereitung und Aneignung von Grundkenntnissen über unterschiedliche Kulturmodelle und Methoden, Offenheit und Unvoreingenommenheit, Selbstvertrauen, Empathie, Wertschätzung und menschliche Zuwendung gegenüber den Konfliktparteien sind eine gute Basis, um als Mediator im interkulturellen Kontext erfolgreich agieren zu können.

WEITERE INFORMATIONEN:

Kay-Uwe Präfke, E-mail: kay.praefke@t-online.de

Das Grüne Netz Mediation ist ein bundesweiter Zusammenschluss von aktuell 450 Mediatorinnen und Mediatoren, die ehrenamtlich ihre Kernkompetenz in der Flüchtlingsarbeit zur Verfügung stellen – Konflikte mit Hilfe von Moderation und Mediation zu verhindern oder beizulegen.

<http://www.gruenes-netz-mediation.de/>



Workshop 2

Konfliktklärung im islamischen Kontext: „Sulh al-Sharia“, ein jahrtausendealtes Mediationskonzept

REFERENT: PD DR. HENDRIK FENZ

Gibt es Konfliktlösungsmethoden, die Flüchtlinge kennen, denen sie vertrauen und die bei Mediationen mit eingebunden werden können? Sulh al-Sharia ist so eine Methode. Es wird in diesem Workshop von Dr. Hendrik Fenz als ein Beispiel aus dem islamisch geprägten Kulturräum vorgestellt und im Teilnehmerkreis diskutiert:

Wo sind die Gemeinsamkeiten zu hiesigen Mediationskonzepten?

Wo sind die Unterschiede?

Was sind mögliche Stärken?

Das Phasenmodell

Wie bei der im deutschen Raum angewendeten Mediationsmethode, ist die Sulh-Methode in Phasen strukturiert, die einen ähnlichen Prozess durchlaufen:

Phase 1: Ausgleich von ideellen Werten

Anhörung und Aussprache

Phase 2: Ausgleich von materiellen Werten

Vereinbaren von Ersatzleistungen

Phase 3: Verbindlichkeit festlegen

Versöhnungsritual

Gemeinschaft, Macht und Ritual

Die Unterschiede zeigen sich bei den Rahmenbedingungen und in der praktischen Umsetzung, unter anderem in folgenden drei Bereichen:

1. Die Konfliktparteien

2. Der Mediator

3. Die Mediationsvereinbarung

Die Konfliktparteien bestehen, anders als bei einer Mediation nach amerikanischem Vorbild, nicht nur aus den unmittelbar beteiligten Personen, sondern aus der gesamten sozialen Gemeinschaft der Konfliktparteien – der Familie, dem Clan, der Dorfgemeinschaft. Alle sind anwesend und werden mit einbezogen. Der Mediator ist nicht nur Moderator, sondern auch Entscheider. Er zudem persönlich verantwortlich für den erfolgreichen Verlauf einer Mediation. Den Abschluß der Mediationsvereinbarung bildet ein Versöhnungsritual, das die Verbindlichkeit der Vereinbarungen insbesondere auf der emotionalen Ebene verstärkt.

Herkunft und kulturelle Prägung

Ressourcenschonende Konfliktklärung

Das Konfliktklärungskonzept Sulh al-Sharia hat seinen Ursprung auf der arabischen Halbinsel, die aus großflächigen Wüstengebieten besteht. Es stammt von nomadischen Gesellschaften, die an den peripheren Randgebieten der Zivilisation leben. Staatliche Strukturen sind hier weit weg oder außer Kraft gesetzt. Jede Art von Ressourcen, sei es Wasser, Weideland und soziale, menschliche Ressourcen sind knapp. Das Überleben der Menschen hängt also von dem schonenden Umgang mit Ressourcen ab. Auch bei Konflikten.

Die soziale Gemeinschaft mit einbeziehen und als Kontrolle nutzen

Wo staatliche Strukturen nicht vorhanden sind oder nicht funktionieren, übernimmt das engeres soziale Umfeld – die Familie, die Sippe, das Dorf – die Aufgabe für Sicherheit und Stabilität zu sorgen. Das Ansehen, der Wert und das Vertrauen in die familiäre Gemeinschaft ist entsprechend sehr hoch. Das hat Einfluss auf die Stellung des Individuums in der Gemeinschaft. Wo in Deutschland die Interessen des Individuums durch den Schutz von staatlicher Seite eine relativ hohe Stellung haben, stehen in vielen islamisch geprägten Ländern die Interessen des Individuums unter den Interessen der familiären Gemeinschaft. Ein Mensch denkt und agiert als Teil der Gemeinschaft: Entscheidungen, auch Meinungen werden – bereits gedanklich – immer danach geprüft, ob sie mit der Gemeinschaft bzw. mit dessen Oberhaupt konform sind.

Für eine Mediation im Kontext der Flüchtlingsarbeit bedeutet es, dass Konfliktparteien aus kollektivistisch geprägten Kulturen selten von ihren Gemeinschaften losgelöst miteinander reden wollen und können. Im Gegenteil, hier muss die soziale Gemeinschaft mit einbezogen werden und bei den Gesprächen dabei sein. Dass ein Klärungsgespräch mit unter Umständen 20 Beteiligten geführt wird, ist der Unterschied zu einer in Deutschland gängigen Mediation, wo es zwischen den unmittelbar beteiligten Personen stattfindet. Der Vorteil, dass die Gemeinschaft mit einbezogen wird ist, dass bei der Aussprache alle relevanten Personen zu Wort kommen können und die Gemeinschaft die Vereinbarungen mitträgt. So dient sie im Nachgang auch als gegenseitige Kontrolle, dass die Vereinbarungen langfristig eingehalten werden.

Der soziale Druck kann zudem dafür genutzt werden, um Konfliktparteien für eine Mediation zu gewinnen, um Vorschläge durchzusetzen und um die Einhaltung der Vereinbarung zu gewährleisten, selbst dann, wenn sich Familienangehörige weit weg befinden.

Breite Akzeptanz in islamisch geprägten Ländern

Auch heute ist das Vertrauen in die familiäre Gemeinschaft in Ländern wie Syrien, Ägypten und dem Iran höher als in staatliche Institutionen wie Polizei und Gerichte, unter anderem aufgrund der verbreiteten Korruption. Bei Konflikten setzt man daher bevorzugt auf außerstaatliche Klärungsinstitutionen, in diesem Fall auf Mediatoren aus der sozialen Gemeinschaft.

Diese Klärungsinstitutionen werden sowohl bei privaten als auch bei kommunalen Konflikten aufgesucht: Konflikte zwischen Stämmen, Regionen und auch auf internationaler Ebene. Sie existieren parallel zu den staatlichen Institutionen. Sie werden in unterschiedlichen Regionen unterschiedlich stark von der Bevölkerung in Anspruch genommen und mit unterschiedlicher Toleranz von den staatlichen Institutionen geduldet und akzeptiert. In vielen Ländern erkennen staatliche Gerichte Vereinbarungen an, die von diesen privaten Klärungsinstitutionen getroffen werden.

Hendrik Fenz erzählt von einem Fall, wo ein Mann von einem staatlichen Gericht bereits zu einer Gefängnisstrafe verurteilt wurde und nach einer anschließenden Mediation dennoch wieder aus dem Gefängnis entlassen wurde.

Je höher das Vertrauen in staatliche Institutionen ist, desto weniger wird auf private Konfliktklärung und -kontrolle gesetzt.

Hohe Bekanntheit und lange Tradition

Der Koran enthält 6200 Verse, davon sind 500 Gesetzesverse und davon wiederum 100 rechtliche Regeln, die ganz konkret und detailliert Erbschaftsrecht, Strafrecht, Kaufrecht etc. beschreiben. Etwa im 1. Jahrhundert wurden diese vielfach diskutiert und adaptiert und daraus die Scharia, das islamische Recht gebildet, einem Rechtskodex, das in unterschiedlichen Ländern, unterschiedlich interpretiert und umgesetzt wird. Ähnlich wie im Christentum, das westeuropäische Kulturen bis heute immer noch prägt, enthält es auch moralische und ethische Verhaltensnormen.

Die Sulh-Methode findet bereits in den ältesten vorgefundenen Koran-Schriftstücken aus dem 7. Jahrhundert Erwähnung. Wenngleich vorislamischen Ursprungs, wird sie daher als Teil des islamischen Kulturguts wahrgenommen und ausgeübt.

Diese Methode kann daher auch bei einer stark religiösen Konfliktpartei als Brücke dienen. Anders als in Deutschland, wo man Religion und Staat weitestgehend nach dem ersten Weltkrieg voneinander getrennt hat, wird das Recht in islamisch geprägten Kulturen von der Religion abgeleitet. Das führt im Extremfall zu folgendem Rechtsverständnis:

Hier schildert Hendrik Fenz als Beispiel eine Situation an einem deutschen Gericht, wo der Angeklagte – mit einer religiösen Extremhaltung – seine Tat, die nach deutschem Recht eine Straftat darstellt, nicht als Fehltat einordnet, da sie vereinbar mit seinem Weltbild ist und weil Gesetze, die „von Gott gemacht sind“, über den „von Menschen gemachten“ stehen.

Das Wissen um die Bedeutung der Herkunft der Gesetze für das Verhalten eines Menschen, können gezielt eingesetzt werden, um Konfliktparteien für eine Klärung nach der Sulh-Methode zu gewinnen.

Als Türöffner bei der Konfliktbearbeitung nutzen

Einen weiteren Aspekt, den die Vertrautheit der Methode begünstigt, ist das Ansprechen und Austragen von Konflikten. In kollektivistischen Gesellschaften geht man offenen Konflikten aus dem Weg, da sie traditionell als etwas Negatives gelten.

Ein Beispiel für ein typisches Verhalten bei Konflikten: In einem Flüchtlingsheim gibt es einen Konflikt über die unhygienischen Zustände der Gemeinschaftsküche. Die Bewohner untereinander wissen genau, wer seine Sachen nicht aufräumt. Es wird jedoch vermieden, diese Parteien direkt darauf anzusprechen. Die Bewohner beschwerten sich lieber bei Externen, den Angestellten des Flüchtlingsheims. Untereinander zieht man sich jedoch zurück.

Anders als im individualistisch geprägten Deutschland, wo offenes Diskutieren und Austragen von Konflikten als Chancen auf Weiterentwicklung und Fortschritt gelten, verbindet man in kollektivistischen Kulturen offen ausgetragene Konflikte mit Bloßstellung und Abwertung der eigenen Person, Verlust von Ansehen und Respekt, bis hin zur Isolation aus der sozialen Gemeinschaft. Bietet man eine Mediation nach der Sulh-Methode an, kann die Zustimmung größer sein, als wenn man eine unbekannte Methode anbietet.

Der Mediator als Entscheider und Verantwortlicher

Bei der Sulh-Methode werden als Mediatoren Personen aus der sozialen Gemeinschaft ausgewählt, die über Erfahrung und ein hohes Ansehen verfügen. Das kann z. B. das Oberhaupt der Großfamilie, der Clanvorsteher oder der Dorfälteste sein. Als Mediatoren moderieren sie nicht nur zwischen den Konfliktparteien, sondern sie bestimmen und entscheiden auch über den Lösungsweg und die Details des Ausgleiches. Bei einer gängigen Mediation in Deutschland erarbeiten und legen die Konfliktparteien diese selbst fest.

Die Mediatoren sind zudem für die erfolgreiche Beilegung des Konflikts persönlich verantwortlich und stehen dafür mit ihrem Ruf gerade. Das führt dazu, dass der Mediator ein starkes Eigeninteresse daran hat, seine Vorschläge und Entscheidungen ausgewogen und fair zu gestalten, damit diese von den Konfliktparteien angenommen und akzeptiert werden.

Bei einer Mediation im Flüchtlingskontext wäre daher grundsätzlich zu überlegen, ob der Mediator die Haltung eines Entscheiders einnehmen kann, darf und möchte?

Den passenden Mediator bestimmen

Voraussetzung für das Schaffen einer offenen und verbindlichen Atmosphäre ist es, Mediatoren auszuwählen, die von beiden Konfliktparteien anerkannt werden und ihr Vertrauen genießen. Es ist daher empfehlenswert, einen oder mehrere Mediatoren aus der jeweiligen sozialen Gemeinschaft hinzuziehen, die einen guten Zugang zu den Konfliktparteien herstellen können. Zu berücksichtigende Aspekte wären hierbei Hierarchie, Alter, Geschlecht, Sprache, kulturelle Prägung, soziale Herkunft etc.

Vertraute Rituale anwenden, um Verbindlichkeit zu schaffen

Die Verbindlichkeit der Vereinbarungen wird bei der Sulh-Methode mit einem abschließenden Versöhnungsritual geschaffen. Dieses verläuft nach einer genau festlegten Choreografie. Das Versöhnungsritual dient zum Schutze aller Beteiligten, des Mediators und der Konfliktparteien – insbesondere dann, wenn die Teilnahme an der Mediation nicht freiwillig erfolgte. Anders als in Deutschland, wo Freiwilligkeit eine der Grundvoraussetzungen darstellt, werden die Konfliktparteien in kollektivistischen Gesellschaften unter Umständen von der Gemeinschaft dazu gedrängt, ihren Konflikt zu klären, mit dem Ziel, Folgekonflikte wie z. B. Racheakte zu vermeiden. Diese würden wertvolle Ressourcen blockieren und stellen daher eine Gefahr für das Überleben der Gemeinschaft dar.

Das Herz des Rituals bildet das gemeinsame Essen oder auch Teetrinken, das eine wichtige und nachhaltige psychologische Wirkung hat:

Hendrik Fenz schildert hier einen Fall, wo ein Mann die Frau eines anderen Mannes getötet hat. Nach Abschluß der Mediationsvereinbarung wird die Familie des Opfers von der Familie des Täters zu sich nach Hause eingeladen und großzügig bewirtet. Bei dem Mahl essen alle traditionsgemäß von einer gemeinsamen Platte. Anschließend erfolgt die Einladung und Bewirtung der Familie des Täters durch die Familie des Opfers. Das gemeinsame Essen und Trinken verbindet emotional: Die Gefahr, dass hinterher wieder Themen aufbrechen, ist geringer, da die Verzahnung untereinander viel stärker geworden ist.

Mögliche Stärken der Sulh al-Sharia-Methode

- Einbeziehung des Umfelds, der sozialen Gemeinschaft
- Klärung und Ausgleich eines gesellschaftlichen Schadens
- Kontrolle durch die Gemeinschaft

Fazit:

Für die Mediation in einem Flüchtlingsheim ist das Sulh al-Sharia-Konzept bei Konfliktparteien aus islamisch geprägten Kulturen empfehlenswert. Die Methode nimmt Rücksicht auf die Wertevorstellungen und vertrauten Gepflogenheiten der Konfliktparteien. Sie ist uralte, erprobt und anerkannt. Sie bietet sich daher an als Türöffner oder als Inspiration bei einer Mediation in einem Flüchtlingsheim.

WEITERE INFORMATIONEN:

PD Dr. Hendrik Fenz, Büro für Mediation Freiburg, <http://www.bfm-freiburg.de/>

Schluss

Mediatoren können bei der Flüchtlingsarbeit einen wertvollen Beitrag leisten, indem sie dabei helfen, Konflikte zu klären und damit menschliches Leid zu mindern. Gleichzeitig bietet es ihnen die Möglichkeit, in neue Denkweisen einzutauchen, neue Weltanschauungen kennenzulernen und dabei eigene Glaubenssätze zu hinterfragen – sprich also, eine Erweiterung des eigenen Horizonts, die Gewinnung von Flexibilität im eigenen Denken, den Abbau von Vorurteilen und das Kennenlernen neuer Perspektiven.

Shau Chung Shin, <http://hahahaglobal.com/>

Konfliktmanagement-Kongress, <http://www.km-kongress.de/>