

Zwei Jahre Grünes Netz Mediation

- 1. Die Idee des Netzes wird geknüpft**
- 2. Arbeitsgemeinschaften im Netz werden geformt**
- 3. Tätigkeit des Netzes gedeiht – erste Erfolge und Ideen**
- 4. Erfahrungen aus dem Netz**
 - 4.1. Mediationen und mediative Workshops für Ehren- und Hauptamt**
 - 4.2. Selbstorganisierte Mediation unter den Geflüchteten**
- 5. Theoretische Ergebnisse aus dem Netz**
- 6. Der Blick auf das Netz nach zwei Jahren Bestehen**
- 7. Fazit**
- 8. Ausblick – Mediation in der Flüchtlingssituation ein Weg in die Zukunft?**

Im Herbst 2015 stellte für viele Mediatoren, so auch für die Wissenschaftler an der Fernuniversität in Hagen, die Frage, wie in der Flüchtlingsbewegung bestmöglich Unterstützung und Hilfe geboten werden können¹. Wer sich jemals mit Mediation beschäftigt hat, erkannte für die Flüchtlingssituation die vielfältigen Einsatzmöglichkeiten für dieses Verfahren. Die FernUniversität verfügt über ein weitverzweigtes und internationales Mediationsalumni-Netzwerk, das eine gute Plattform für die Idee vom grünen Netz Mediation bot. Der zentrale Gedanke dafür war und ist es immer noch, die Mediation und ihre mediativen Gedanken sowie Elemente dorthin zu bringen, wo sie gebraucht werden.

1. Die Idee des Netzes wird geknüpft

Nach einer kurzen Zeit hatten sich über einhundert interessierte Mediatoren angemeldet, was zeigte, dass die Idee sehr positiv rezipiert wurde². Ohne Illusionen, aber mit großem Enthusiasmus wurde das „Grüne Netz Mediation“³ geboren. Heute verfügt das Netz über ca. 500 registrierte Helfer. Hauptsächlich handelt es sich um MediatorInnen, aber auch um Angehörige anderer beratender Berufe, wie zum Beispiel RechtsanwältInnen oder Coaching Experten.⁴ Hinzu kommen Mediationsstudierende oder auch Personen, die sich wegen ihrer entsprechenden Kompetenz, z.B. als DolmetscherIn und LandeskundigeR zur Hilfe bereit erklärt haben. Beim Round Table Mediation im November 2015 wurde diskutiert, was das Netzwerk in der Flüchtlingsbewegung leisten kann oder was gerade nicht. Es wurden erste unterschiedliche Herangehensweisen konzipiert. Im Netz formten sich sechs Arbeitsgemeinschaften und zur Finanzierung der Ausgaben wurde ein Förderverein gegründet.

2. Arbeitsgemeinschaften im Netz werden geformt

Das Netz konstituierte sich als eine dezentrale Organisation über fünf themenbezogene Arbeitsgruppen und die Arbeitsgruppe der „Öffentlichkeitsarbeit“. Da der ehrenamtliche Einsatz von Personen in ihrem oftmals professionellen Umfeld und die Vermittlung von Fällen Fragen aufwarf und aufwirft, regelt das „Grüne Netz Mediation“ seine Zusammenarbeit in partizipativen Verfahren und organisiert sich

¹ Vgl. Marc Hermann / Lewis Johnston, ZKM 3/2016, S. 96f.

² Ebd (FN 1)

³ www.gruenes-netz-mediation.de

⁴ Vgl. Katharina Gräfin von Schlieffen, MEDIATOR 02/2016, S. 17.

grundsätzlich selbst über seine Arbeitsgruppen, so dass nach den ersten Impulsen von Hagen aus nur noch eine administrative Funktion wahrgenommen wird.

3. Tätigkeit des Netzes gedeiht – erste Erfolge und Ideen

Wie generell in der Mediation stand und steht dem beeindruckenden „Angebot“ des „Grünen Netz Mediation“ ein Nachfragedefizit gegenüber. Zu Anfang ging es deshalb vor allem darum, dass die Unterstützung dahin gebracht wird, wo sie gebraucht wurde. Das Netz sollte selbst Vermittler sein⁵.

Bald nach dem Round Table verzeichnete das Netz erste Vermittlungserfolge. Die Maßnahme einer ganzen Gemeinde konnte durch die Moderation eines Netzwerkmitgliedes koordiniert werden und es schlossen sich Mediationen von Konflikten zwischen ehrenamtlichen und hauptamtlichen Helfern, sowie ehrenamtlichen Helfern untereinander und auch hauptamtlichen Helfern untereinander an. Mediationen zwischen Geflüchteten in Gemeinschaftsunterkünften waren eher rar. Das Netz wurde für Workshops zur mediativen Kommunikation sowie Trainings bezüglich des Umgangs mit Konflikten und Seminaren im interkulturellen Kontext angefragt⁶.

Inspiziert vom Grundprinzip der, auch im Nahen Osten engagierten, US-amerikanischen NGO Cure Violence, mit der das Netz in einem freundschaftlichen Austausch steht, verbindet das Netz bewährte Strategien des Konfliktmanagements mit den eigenen Erfahrungen zu einem neuen, speziell auf die gegenwärtig bestehenden Herausforderungen zugeschnittenen Versuch „Selbstorganisierter Mediation“. Ziel ist es, Mediatoren-Persönlichkeiten unter den Geflüchteten, also Personen, die aufgrund ihrer Ausbildung oder ihres Alters bei den Stakeholdern besonders anerkannt sind, ausfindig zu machen und diese nach kurzer Schulung mit der Thematisierung schwelender Konflikte sowie sonstiger Sorgen und Anliegen der Geflüchteten zu betrauen. SozialarbeiterInnen und MediatorInnen können hierbei den Prozess steuern und begleiten und Kenntnis von Konflikten erlangen. Zur Steigerung der Akzeptanz werden Konfliktlösungsverfahren der Levante herangezogen und im Idealfall ergibt sich ein Brückenschlag zwischen kulturell verschiedenen Konfliktlösungspraktiken unter Berücksichtigung europäischer Mediationsstandards⁷.

4. Erfahrungen aus dem Netz

Alle Mitglieder des Netzwerks wagen sich mit ihrer Arbeit in Neuland. Gemeinsames Ziel war den gesellschaftlichen Zusammenhalt mit Hilfe mediativer Kompetenz zu stärken und zu stützen sowie lösungsorientiert zu helfen. Dabei ging und geht die Mediation „neue Wege“, denn die Konflikte, mit denen die MediatorInnen betraut sind, unterscheiden sich häufig von den „schulmäßigen“ oder „typischen“ Situationen einer Mediation. Es wird viel Kreativität und kollegialer Rückhalt gefordert, um alle Anforderungen meistern zu können. Die Konfliktbearbeitung bedingt im Flüchtlingskontext, perspektivische Verzerrungen genau anzusehen und dabei das Bewusstsein für den eigenen Wert-Maßstab wie auch für die eigene „Brille“ zu schaffen. Bei Klärungsgesprächen kann dadurch Empathie für die Persönlichkeit des Gegenübers geschaffen werden. So können Konfliktsymptome und-mechanismen in der eignen Person und in der Interaktionen mit anderen Menschen erkannt und verstanden, einseitige Denkmuster reflektiert werden⁸.

⁵ Ebd (FN 4)

⁶ Vgl. Claudia Lutschewitz, MEDIATOR 02/2017, S. 32

⁷ Vgl. Marc Hermann / Lewis Johnston, ZKM 3/2016, S. 97

⁸ Vgl. Friedrich Glasl, Die Mediation, 12/2016, S. 6 ff.

4.1. Mediationen und mediative Workshops für Ehrenamt und Hauptamt

Wie kann Mediation den aktuellen Prozess der Einwanderung und Integration von Flüchtlingen aktiv unterstützen?

Bekannt ist, dass Überforderung, „Bedrohung“ und Belastung mit Konflikten verbunden sind. Bekannt ist auch, dass bzgl. Mediation erst ein langfristiger Lernprozess begonnen hat. Durch ein frühzeitiges Erkennen und professionelle Bearbeitung der Konflikte kann dieser Lernprozess positiv gestaltet werden. Schließlich ist auch bekannt, dass Integration nur durch Anwesende und Ankommende erfolgen kann.

Mediation kann präventiv, kurativ und akut bei Konflikten zwischen Ehrenamt und Hauptamt hilfreich sein. Präventiv daher, da HelferInnen unter sehr herausfordernden Bedingungen arbeiten, die Druck, Stress und Konflikte verursachen. Deshalb ist das Erkennen von drohenden und brodelnden Konflikten hilfreich, ebenso wie „Anlaufstellen“ und „Konfliktlotsen“ nützlich sind, an die sich die Menschen wenden können, wenn sie fühlen, dass sie an ihre Grenzen geraten. Diese „Anlaufstellen“ brauchen eine gewisse Basis an Mediationswissen und –können, ohne voll ausgebildete Mediatoren sein zu müssen⁹. Auch Menschen in führender oder koordinierender Funktion sollten über diese Grundlagen verfügen können.

Darüber hinaus kann Mediation vor allem kurativ behilflich sein, denn durch die zur Verfügung stehenden MediatorInnen können Konflikte, die trotz besten Bemühens doch eskaliert sind, professionell bearbeitet werden. Schlussendlich kann die Mediation akute Hilfe bieten, wenn sich jemand an eine „Anlaufstelle“ wendet und durch geschulte Konflikt-Coaches oder MediatorInnen schnell Unterstützung erhält, bevor der Konflikt eskaliert. Schulungen in mediativer Kommunikation und Kompetenz¹⁰ sind folglich für alle Beteiligten hilfreich. Durch die Vermittlung einer mediativen Haltung und die Anwendung mediativer Methoden zeigt sich eine wirksame Veränderung der Konfliktkultur. Denn durch die Schulungen wird erlernt, mit eignen und fremden Emotionen und den darin offenbarten Bedürfnissen konstruktiv und verantwortungsvoll umzugehen.

Die durchgeführten Mediationen des Netzes zeigen, dass die Konfliktfelder sehr vielschichtig sind: Konflikte entstehen nicht nur unter Geflüchteten und Helfern, sondern sie entstehen und eskalieren auch zwischen ehrenamtlichen Helfern, zum Beispiel stillen Helfern, Spendern, Aktivisten und Experten. Auf der anderen Seite entstehen Konflikte zwischen haupt- und ehrenamtlichen HelferInnen oder unter hauptamtlichen HelferInnen, wie SozialarbeiterInnen, dem Sicherheitspersonal oder der Organisation. Nicht zu vergessen sind schließlich auch die Konflikte, die sich auf Seiten der Bürger, also der Anwohner oder ganzer Stadtteile entwickeln können¹¹. Die Ursachen für die Konflikte können ganz unterschiedlicher Art sein. Sie können auf individueller Ebene, das heißt, auf sozialer Kognition – wie Stereotypen und Vorurteilen – beruhen oder darauf, dass eine Einschränkung der Freiheit wahrgenommen wird. Hier sind auch die Trauer, Traumafolgestörungen, Depressionen und Überlastungen sowie individuelle Bedürfnisse und Erwartungen (wie zum Beispiel Wertschätzung, Anerkennung, das Erleben von Selbstwirksamkeit oder auch Angst und der Wunsch nach Ruhe) einzubeziehen. Darüber hinaus ist die interpersonelle Ebene zu beachten, bei der unterschiedliche interkulturelle Erfahrungen, die Sprache und Gruppenverhalten, also Solidarität, Bewertung und negative sowie positive Interdependenzen wirken. Schließlich ist auch die strukturelle, systemische Ebene zu beachten, bei der

⁹ Ebd. (FN 8)

¹⁰ Vgl. Joseph Duss-von Werdt, homo mediator, S. 265 ff.

¹¹ Vgl. Claudia Lutschewitz, MEDIATOR 02/2016, S. 20

politische Entscheidungen, die Administration, Rahmenbedingungen (wie Unterbringungsmöglichkeiten, medizinische Versorgung, Personalengpässe, schlechter Informationsfluss und daraus resultierende Missverständnisse oder auch zur Verfügung stehende Ressourcen) zum Tragen kommen¹².

Die angebotenen mediativen Workshops des Netzes versuchen, die mediativen Kompetenzen bei Helfern, ob nun Ehrenamt oder Hauptamt, zu stützen und zu stärken. Es soll die Kompetenz vermittelt werden, Konflikte zu vermeiden, zu erkennen und mit ihnen umzugehen.

Inhalte¹³ der mediativen Workshops sind u.a. die Prinzipien der Mediation und praktische Anwendung für Helfer, die Struktur von Konflikten und ihre konstruktive Lösung, Fragetechniken (offene Fragen/Gesprächstechniken), die Grundlagen mediativer Kommunikation (wertschätzende Kommunikation) und Manipulationstechniken zu erkennen und konstruktiv zu nutzen.

Ziel¹⁴ der mediativen Workshops sind die Unterstützung des konstruktiven Umgangs der freiwilligen und professionellen Helfer untereinander, mit Anwohnern und Geflüchteten. Die konstruktive Kommunikation und das Erreichen von tragfähigen Lösungen sowie der Umgang mit Misstrauen und das Finden effektiver Problemlösungen werden geschult. Eigene Grenzen sollen erkennbar gemacht (rechtzeitig Hilfe einzuholen, einzufordern) und die Grenzen der Mediation (Fehlziele/Potenziale) sowie der Umgang mit hocheskalierten Problemen trainiert werden.

4.2. Selbstorganisierte Mediation unter den Geflüchteten

Nach der Formulierung erster theoretischer Grundlagen eines Systemdesigns für eine „Selbstorganisierte Mediation unter Geflüchteten“ erfolgten ein Informationsaustausch des „Grünen Netz Mediation“¹⁵ mit der US-amerikanischen NGO „Cure Violence“ und Recherchen zu bereits in der Praxis tätigen Vermittlern unter den Geflüchteten in Deutschland. In diesem Zusammenhang wurde auch eine erste Untersuchung ad hoc praktizierter Vermittlungstätigkeiten von sogenannten „Flüchtlingsmediatoren“ durchgeführt, die wertvolle Einblicke in Ablauf und Grundprinzipien eines solchen Vermittlungsverfahrens sui generis gewährten¹⁶. Zur Dokumentation dieses Ansatzes und zwecks näheren Erkenntnisgewinns wurde neben dem Versand eines Fragebogens auch eigens ein eintägiger „Mini-Round-Table mit Flüchtlingsmediator“ an der FernUniversität in Hagen im April 2016 organisiert. Als Ergebnis des „Mini Round Table“ wurden folgende Spannungsfelder benannt:

- A: Zwischenmenschliche Konflikte des Alltags
- B: Zukunftsängste/ Anerkennungsverfahren
- C: Fluchtbedingte Unrechtserfahrungen.

Diese Spannungsfelder können zur im Folgenden dargestellten Gemengelage führen.

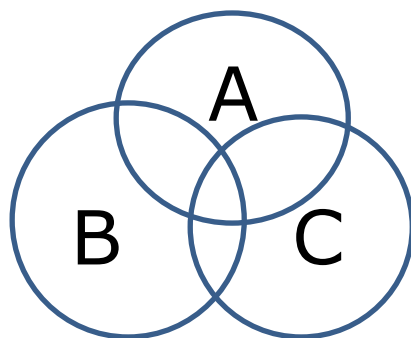
¹² Ebd. (FN 11)

¹³ Vgl. Claudia Lutschewitz, Vortrag bei der FES DD „Das Grüne Netz Mediation“ am 30.01.2016, <https://www.gruenes-netz-mediation.de/aktuelles> (Login 22.09.2017)

¹⁴ Ebd. (FN 13)

¹⁵ Arbeitsgruppe 3

¹⁶ Vgl. Marc Hermann, MEDIATOR 03/2016, S. 28



Im September 2016 konnte nach langer Vorbereitung das Pilotprojekt zur „Selbstorganisierten Mediation unter Geflüchteten“ erfolgreich mit einer „Flüchtlingsmediation“ in einem komplexen und zugleich hocheskalierten Konflikt unter Geflüchteten in der Pilotgemeinde in Baden-Württemberg gestartet werden. Der „Flüchtlingsmediator“ wird auch präventiv eingesetzt, um potenzielle Konfliktfelder unter den Geflüchteten zu thematisieren sowie den Geflüchteten als Ansprechpartner zur Verfügung zu stehen.

Zurzeit ist die Lage in der Pilotgemeinde, insbesondere mit Blick auf das Konfliktpotenzial unter den Geflüchteten, als entspannt zu beschreiben. Kleinere Konflikte des Alltags¹⁷ bedurften daher keiner besonderen mediativen Begleitung¹⁸.

5. Theoretische Ergebnisse aus dem Netz

Durch fachlichen Austausch und intensive Zusammenarbeit wagten viele MediatorInnen den Sprung in das Neuland der Mediation im Flüchtlingskontext. Es wurden Konzepte der regionalen Zusammenarbeit und Ansprechbarkeit erarbeitet, die Transparenz aller Kompetenzprofile angestrebt, was in der Umsetzung immer noch Schwierigkeiten bereitet und es wurde eine Dokumentationsmöglichkeit für durchgeführte Mediationen eingeführt.

Die **Reflexion einiger Ergebnisse aus des Tätigkeit des Netzes** deutet manche Einsichten an¹⁹.

Flexibilität: Mediation, die man als Konfliktprävention oder Konfliktbeilegung letztlich im Zeichen des inneren Friedens anstrebt, verlangt hochsituative, flexible Leistungen, in denen dem Verfahren und den inhaltlichen Regeln eine deutlich dienende Funktion zukommt.

Mediationsverfahren gestalten: Das schulmäßige Mediationsverfahren, wie es gelernt und abgeprüft wird, ist in der anstehenden Ausnahmelage selten angebracht. Seine Bedeutung hat es vor allem als Grundidee und Basis, aus der im Einzelfall das jeweils angemessene Mediationsverfahren „neu gestaltet“ und „entworfen“ wird.

Lehrsätze auf dem Prüfstand: Einzelne Sätze der Mediationslehre sollten in diesem Kontext zur Diskussion gestellt und auch reflektiert werden. Damit wird keinesfalls einem Freistil oder der Willkür Tür und Tor geöffnet, sondern einer reflektierten Auseinandersetzung in Referenz zu den für den „Normalfall“ erarbeiteten Prinzipien und Grundsätzen.

¹⁷ Gerne auch als „klassische Wohngemeinschaftskonflikte“ benannt.

¹⁸ Vgl. Ernst Jan Schröder / Marc Hermann, MEDIATOR 02/2017, S. 31f.

¹⁹ Vgl. Katharina Gräfin von Schlieffen, MEDIATOR 02/2016, S. 18 und 19

Ergebnisoffenheit: Das Dogma der Ergebnisoffenheit könnte ebenso in Frage gestellt werden - ob in einer Mediation nicht unter Umständen einem versöhnlichen, befriedenden Ende der Vorzug gegeben werden sollte.

Co-Mediationen: Aufgrund unterschiedlicher religiöser Werte versprechen Co-Mediationen, speziell zwei-geschlechtliche-Co-Mediationen oder auch interkulturelle Co-Mediationen einen vielversprechenden und „charmanten“ Ansatz²⁰.

MeSuCo: Weitere Beobachtungen haben zu dem Schluss geführt, dass die Vermittlung in Ausnahmesituationen, etwa zwischen Gruppen von ehrenamtlich Helfenden oder unter Beteiligung von Geflüchteten, oft nicht nur eine flexible Handhabung des Mediationskonzepts, sondern eine spezifische Mischung verschiedener Methoden erfordert. Als tragende Elemente erschienen neben der Mediation die Supervision und Formen des Coachings, sodass wir dieses Vorgehen im Netz „MeSuCo“ genannt haben.

6. Der Blick auf das Netz nach zwei Jahren Bestehen

Nach dem euphorischen Beginn, mit binnen weniger Tage über 400 Selbstverpflichteten, flauten die Aktivitäten jedoch im Laufe der Monate ab. Zwar schlossen sich immer wieder MediatorInnen dem Netz an, etliche Teilnehmer schienen jedoch darauf zu warten, dass die Initiatoren weiterhin das Tagesgeschäft vorgeben und ihnen passende Mediationen vorschlugen. Andere waren bei konkreten Anfragen nicht mehr erreichbar oder reagierten nicht. Dies könnte auf einen mangelnden Bindungswillen schließen lassen.

Das Netz zeigt seine Stärke bei Anfragen nach Vorträgen und Schulungen, was einem ebenfalls wichtigen Anliegen genüge tut: der Aufklärung²¹! Deutlich langsamer und schwerfälliger laufen die Räder, wenn MediatorInnen um eine korrekte Konfliktbeilegung ersucht werden²². Die Vermutung liegt nahe, dass vielfach Erfahrungen mit Mediationen fehlen und deshalb Unsicherheiten, wenn nicht sogar Zweifel am Verfahren bestehen. Unsicherheiten bei den MediatorInnen versucht das Netz durch Teambildung auszugleichen.

Nach zwei Jahren Netz ist erkennbar, wer im Netz mit dabei ist und sein Können und seine Kapazität realistisch einschätzen kann. Es konnten vereinzelt Kooperationen gebildet werden²³, über die im gesamten Bundesgebiet praktische Hilfe geleistet und der Gedanke der Mediation verbreitet sowie Mediationstheorie weiterentwickelt werden konnte.

Dennoch kann festgehalten werden, dass die Arbeit einfacher wäre, wenn die Mediationslandschaft²⁴ mehr Kooperationen pflegen würde. Denn obwohl das

²⁰ Vgl. Claudia Lutschewitz, Podiumsdiskussion am 26. April 2017 an der Humboldt Universität in Berlin <https://www.mediationaktuell.de/news/respekt-und-vertrauen-schlüsselkompetenzen-gefluechtete> (Login am 22.09.2017)

²¹ Vgl. Katharina Gräfin von Schlieffen, MEDIATOR 02/2016, S. 19

²² Vgl. Katharina Gräfin von Schlieffen, Vortrag in Jena am 16.09.2016 „Back to the Roots – zu einem neuen Mediationsverständnis, S. 3

²³ Zum Beispiel mit der Deutschen Stiftung Mediation, dem Verein zur Förderung von Wissenschaft und Praxis der Mediation e.V., dem Verein von Alumni des Masterstudienganges Mediation an der Europa-Universität Viadrina und der Mediationsbrücke in Hamburg.

²⁴ Vielleicht könnte man sogar von destruktiver Konkurrenz unter Mediatoren und Mediations-Organisationen sprechen.

Netz um Kontakt bemüht war, war an einigen Stellen die Zusammenarbeit sandig, bis unmöglich²⁵.

Die Konflikte lagen und liegen auf der Hand, jedoch war die Vermittlung an das Netzwerk zunächst schwierig, was wohl viele Mitglieder entmutigte. Nur wenigen gelang selbständige Akquise. Chancen zur Hilfe bringen Anfragen von vorwiegend ehrenamtlichen Helfern, die „guten Willens“ sind. Kommunen und Bezirke, bei denen immer wieder ausgebildete Mediatoren an den Schalthebeln saßen, gaben der Mediation und den MediatorInnen des Netzes geringe Chancen²⁶.

Doch trotz aller Reibungen und „Schwierigkeiten“ haben die Anfragen nach dem Schneeballsystem langsam aber stetig zugenommen. Das Prinzip des Netzes ist: „Wir machen grundsätzlich alles, was Betroffene im Themenfeld wollen und wir als Vermittlung verstehen“²⁷.

7. Fazit

Die hauptsächliche Schwierigkeit liegt darin, dass die potenziellen „Großlieferanten“ von Vermittlungsfällen, die Kommunen, auf die zahlreichen Angebote des Netzwerks nicht reagierten. Trotz der Tatsache, dass früh an Stadtverwaltungen, Landräte, Oberbürgermeister, Regierungspräsidien, Kammern und Migrationsbeauftragte der Bundesländer Informationen herangetragen wurden, war und ist die Nachfrage nach Hilfe in Konfliktfällen enttäuschend. Gespräche mit Bürgermeistern und anderen Verantwortlichen, die alle einen hohen Bedarf an Konfliktprävention oder akuter Streitbeilegung einräumten, lassen darauf schließen, dass es nicht allein an der „Überarbeitung“ der Zuständigen oder der mangelnden Bekanntheit der Mediation oder des Netzes lag und liegt. Vielmehr lassen sie die Hoffnung erkennen, dass man unauffällig, ohne öffentliche Foren und mediale Aufmerksamkeit, mit „Bordmitteln“ und ganz ohne externe Hilfe, „irgendwie“ durch die „Krise“ kommt²⁸. D.h. Mediation ist durchaus bekannt, allein es scheint an Vertrauen in das Verfahren zu fehlen. Die Praktiker glauben nicht an die Versprechen der Lehre und der MediatorInnen vom allseitigen Nutzen eines konsensuellen Diskurses, sondern scheinen zu befürchten, dass in ihrer Gemeinde nach etlichem Aufwand mehr Unruhe herrscht als zuvor²⁹.

Ziel sollte es folglich sein, durch ein pragmatisches Mediationsverständnis und die Vermittlung positiver Erfahrungen Vertrauen für die Mediation zu gewinnen und damit festgefahrene Denk- sowie Verhaltensmuster „aufzubrechen“. Denn Mediation als Methode dient dazu, unterschiedliche Haltungen sichtbar zu machen und auf friedliche Weise miteinander in Kontakt zu bringen. Sie geht von der –auch neurowissenschaftlich erwiesenen– Erkenntnis aus, dass Menschen fähig sind, andere Perspektiven grundsätzlich wahrzunehmen³⁰ und zu verstehen³¹,

²⁵ Man hatten den Eindruck, dass „jeder“ das Thema Flüchtling „für sich selbst“ behandeln wollte/will. Das Netz, ein sich selbst organisierender Verbund, wurde wohl wegen der Herkunft der Initiatoren für immer einem „gegnerischen Lager“ zugerechnet. Vgl. Katharina Gräfin von Schlieffen, Vortrag in Jena am 16.09.2016 „Back to the Roots – zu einem neuen Mediationsverständnis, S. 3

²⁶ Eine der Ausnahmen bildete das kommunal unterstützte Projekt „selbstorganisierte Mediation“.

²⁷ Vgl. Katharina Gräfin von Schlieffen, Vortrag in Jena am 16.09.2016 „Back to the Roots – zu einem neuen Mediationsverständnis, S. 3

²⁸ Vgl. Katharina Gräfin von Schlieffen, MEDIATOR 02/2016, S. 19

²⁹ Ebd. (FN 28)

³⁰ Vgl. Friedrich Glasl, Konfliktfähigkeit statt Streitlust oder Konfliktscheu, S. 21 f.

³¹ Vgl. Joachim Bauer, Selbststeuerung - Die Wiederentdeckung des freien Willens, S.71 ff. auch Gerhard Roth, Coaching, Beratung und Gehirn, S. 116 ff.

Konflikte zu bearbeiten und als Triebfeder für Veränderungen und Entwicklung wahrnehmen zu können³².

8. Ausblick – Mediation in der Flüchtlingssituation ein Weg in die Zukunft?

Die Ansicht über die MediatorInnen reichen vom leuchtenden Vorbild bis zur Karikatur. Es wird ihnen zugeschrieben, sich bis zur Selbstaufgabe nach allen Seiten versöhnlich zu zeigen, die Menschen zusammenzubringen und dies mit Leidenschaft. Auch seien sie stark genug, jene nicht zu verachten, die sie nicht mögen³³. Duss-von Werdt erwähnte in vielen seiner Vorträge den Satz, „Selig sind die Friedfertigen, denn sie werden für Trottel gehalten!“. Möge es nicht so sein oder kommen. Dennoch hat die sogenannte Flüchtlingskrise offenbart, dass Mediation in manchen Fällen „neu erfunden“ werden muss. Gräfin von Schlieffen spricht davon, dass „Lehrsätze der Mediation auf den Prüfstand gestellt werden müssen“³⁴.

Chancen hat die Mediation in der Flüchtlingssituation ...

- ... **wenn** die Mediation flexibel ist.
- ... **wenn** direkt aufeinander zugegangen wird.
- ... **wenn** der partnerschaftliche Ansatz gewahrt wird.
- ... **wenn** der jeweilige Kontext beachtet wird.
- ... **weil** sie als dienende Disziplin unterstützt.
- ... **weil** in einer angespannten Ausnahmelage politischen Extremen entgegenge-
arbeitet werden kann.
- ... **weil** sich die Mediation an Kernaufgaben des Integrationsprozesses orientiert
und zur Entwicklung von Ideen und Vorschlägen beiträgt.

Nach den Erfahrungen des Netzes eröffnen die üblichen Marketingmaßnahmen in der Flüchtlingssituation wenig Aussicht, Fälle zu akquirieren und Konflikten vorzubeugen. Vielmehr muss auf die Betroffenen zugegangen werden und herausgefunden werden, was im jeweiligen Moment erforderlich und möglich ist³⁵. Gemeinsam muss dafür Sorge getragen werden, dass Angebot und Nachfrage, ebenso wie Streitende in einem Konflikt, zueinander finden.

Die Erfolgsfaktoren des Netzes sind: Offenheit, Initiative, tägliches Lernen durch Erfahrungen und der verstehende Umgang miteinander. Die gemeinsame Behandlung des Themas Migration lässt auf ein sich stetig erweiterndes Miteinander und Kooperieren hoffen (nicht nur auf Seiten der MediatorInnen)³⁶.

Dabei ist das „Grüne Netz Mediation“ nur eine von vielen Bemühungen³⁷, unter den besonderen Anforderungen der sogenannten Flüchtlingskrise gangbare Wege für friedliche und einvernehmliche Formen der Konfliktbeilegung zu finden³⁸.

³² Vgl. Kurt Faller, Konfliktfest durch Systemdesign, S. 11 und 23

³³ Vgl. Joseph Duss-von Werdt, „Ethik und Ethos in der Mediation – die Rolle des Mediators“, 10. Impulstag SDM Basel, 3. Juni 2016

https://www.mediationsforum.ch/resources/ETHIK_UND_ETHOS_IN_DER_MEDIATION.pdf (Login am 23.09.2017)

³⁴ Vgl. Marc Hermann / Lewis Johnston, ZKM 3/2016, S. 97

³⁵ Ebd. (FN 34)

³⁶ Vgl. Claudia Lutschewitz, MEDIATOR 02/2017, S. 32

³⁷ Hier seien die Organisationen „der Bochumer Aufruf“ und die Mediationsbrücke in Hamburg erwähnt.

³⁸ Vgl. Katharina Gräfin von Schlieffen, MEDIATOR 02/2016, S. 19