



Heike Spohr

Konfliktfeld Gemeinschaftsunterkünfte

Mediative Moderation als Instrument zum wirkungsvollen Konfliktmanagement

Viele Menschen kommen auf der Flucht vor menschenunwürdigen Lebensbedingungen in ihren Herkunftsländern nach Deutschland. Seit Januar 2014 stiegen die Zahlen von Monat zu Monat kontinuierlich. Vergleichbar hoch waren die Zahlen zuletzt in den Jahren 1990 bis 1993, also vor mehr als 20 Jahren. Die zuständigen Stellen in Hessen waren genauso wie in anderen Bundesländern nicht darauf vorbereitet. In Gießen hatten sich die Probleme früher zugespitzt als an vielen anderen Orten. Die dortigen Erstaufnahmeeinrichtungen hatten bereits im Juni 2015 7500 Flüchtlinge aufgenommen, weit mehr, als die maximale Belegungszahl vorgibt. Dieser Artikel zeigt die Konfliktlinien in der Unterstützungsarbeit und die Maßnahmen zur Prävention und Bearbeitung auf.

Die hessischen Erstaufnahmeeinrichtungen (HEAEs) ebenso wie die in der Folge belegten Gemeinschaftsunterkünfte für Flüchtlinge sind in Bezug auf Infrastruktur und Betreuung nicht für die hohen Flüchtlingszahlen ausgelegt. Der Landkreis Gießen sucht dringend nach Wohnungen und

Häusern, in denen Flüchtlinge untergebracht werden, wenn sie die HEAEs verlassen. Sowohl die öffentliche Verwaltung auf Bundes-, Kreis- und Kommunalebene (z. B. BAMF, Ausländerbehörde des Landkreises, Sozialamt, kommunale Einrichtungen), als auch das Jobcenter Gießen in gemeinsamer Träger-

schaft von Landkreis und Arbeitsagentur, sowie die betreuende Sozialarbeit des Landkreises über das Team Asyl sind seit Monaten überfordert. Es fehlt die Zeit, strategisch zu planen, wie man die Probleme lösen und entsprechende Maßnahmen auf den Weg bringen kann. Es gibt kaum Raum für die Analyse und

Realisierung von innovativen, strategisch sinnvollen Ideen zur Verbesserung der Situation. Ein Beispiel ist ein sinnvoller Einsatz von Flüchtlingen mit entsprechenden Fähigkeiten, die nicht nur als sogenannte »Sprach-MittlerInnen« an vielen Stellen wichtige Funktionen übernehmen könnten. Dieses Potenzial wird bislang kaum genutzt. Hinzu kommen ein chronischer Mangel an Ressourcen (Personal ebenso wie Finanzen) und zu wenig adäquat ausgebildetes Personal.

In diesem Kontext der strukturellen Überlastung öffentlicher Einrichtungen wird vieles, was vor Ort unerledigt bleibt, aber für Flüchtlinge zum Teil von elementarer Wichtigkeit ist, von ehrenamtlichen Unterstützenden übernommen. Sie wirken vielerorts konfliktpräventiv über die Veranstaltung von Begegnungsfesten, Arbeit mit den Nachbarn, aktive positive Pressearbeit und vieles mehr. Viele der Ehrenamtlichen haben sich zu Gruppen zusammengeschlossen. Die Koordinierung vieler der neu gegründeten Gruppen hat für den Landkreis Gießen das Diakonische Werk Gießen übernommen.

Es gibt einen großen Bedarf an Vorbereitung und Schulung, damit bislang weniger erfahrene Ehrenamtliche für die Arbeit mit Flüchtlingen interkulturelle und soziale Kompetenzen erwerben oder

stärken können, die für diese Arbeit enorm wichtig sind.

Konfliktpotenziale zwischen verschiedenen Akteursgruppen

Es gibt verschiedene Akteursgruppen, zwischen denen es in dieser Gemengelage immer wieder zu Konflikten kommt. Einigen davon kann und muss präventiv durch verbesserte strukturelle Bedingungen begegnet werden. Hier nur einige wenige Beispiele:

1. Je kleiner die Wohneinheiten, in denen Flüchtlinge Unterkunft finden, nachdem sie die HEAEs verlassen haben, umso eher ist es möglich, dass eine Wohneinheit von einer kleinen und überschaubaren Gruppe von Menschen bewohnt wird, die aus dem gleichen Herkunftsland kommen und die gleiche (Mutter-)sprache sprechen. Bei allein geflüchteten Frauen können Gemeinschaftsunterkünfte nur für Frauen sowie Schutzräume für Frauen und Mädchen in den HEAEs und größeren Gemeinschaftsunterkünften einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung von Gewalt gegen weibliche Flüchtlinge leisten. Es gibt einzelne Täter, die großen Schaden anrichten. Diese Vorfälle erhalten in den Medien große Aufmerksamkeit, werfen ein verzerrtes Bild auf Flüchtlinge allgemein und bieten fremdenfeindlich eingestellten Gruppierungen für ihre Zwecke nützliche Argumente.

2. Sind MitarbeiterInnen der Behörden interkulturell und sozial kompetent und geschult im Bereich Konfliktmanagement, so kommt es weit weniger zu Grenzüberschreitungen und Konflikten, die daraus erwachsen.
3. Sind Ehrenamtliche interkulturell und sozial kompetent und geschult im Bereich Konfliktmanagement, so kommt es zu weniger Konflikten untereinander und mit Flüchtlingen. Zudem können sie präventiv wirken in Bezug auf Konflikte, die sich zwischen Flüchtlingen und Nachbarn entzünden können.

Dort, wo sich bereits Spannungen zwischen Gruppen oder innerhalb von Gruppen aufgebaut haben oder Konflikte schon ausgebrochen sind, bedarf es professioneller Unterstützung zum Konfliktmanagement. Im Folgenden werden die häufigsten Konfliktpotenziale und -konstellationen im Kontext von Gemeinschaftsunterkünften dargestellt, so wie sie sich bislang gezeigt haben. Die Situation im Kontext der HEAEs, sowie inzwischen überall entstehender größerer Notunterkünfte wird dabei ausgeblendet, da sich diese teilweise anders darstellt und entsprechend andere, spezifische Maßnahmen erfordert.

Konflikte zwischen Nachbarn und Flüchtlingen

Themen sind u. a.: subjektives Bedrohungsgefühl bzgl. verschiedener Aspekte bei Nachbarn; Umgang mit Müll im Außengelände der Gemeinschaftsunterkünfte; Umgang mit Lautstärke; rassistische Haltungen (auf beiden Seiten);

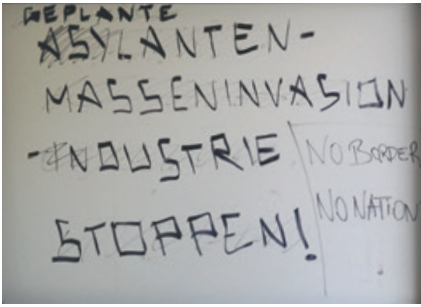
Konflikte zwischen Flüchtlingen

Themen sind u. a.: Nutzung von gemeinschaftlichen Ressourcen (z. B. Küchenutensilien, Herd, Kühlschrank, Waschmaschine, Gemeinschaftsräume); aktuelle politische Themen; rassistische Haltungen; Geschlechterkonflikte inkl. Gewalt vor allem gegen Frauen und Mädchen;

Konflikte zwischen Ehrenamtlichen

Themen sind u. a.: unterschiedliches Selbstverständnis als Unterstützende; unterschiedliche Ziele und Strategien; unterschiedliches Verständnis von Ent-





Ein Schild am Bahnhof in Lollar-Friedelhausen.



Das Schild wurde anschließend übermalt.

scheidungsprozessen; rassistische und/oder paternalistische Haltungen; Überlastung;

Konflikte zwischen Ehrenamtlichen und Flüchtlingen

Themen sind u. a.: nicht nachgefragte oder gebrauchte »Unterstützungs«-Angebote; Umgang mit Unterstützungsangeboten und Umgang miteinander;

Konflikte zwischen SozialarbeiterInnen des Teams Asyl und Ehrenamtlichen

Thema ist vor allem das unterschiedliche Verständnis der jeweiligen Verantwortungsbereiche und Überlastung auf beiden Seiten.

Einige der wichtigsten Ursachen für diese Konflikte sind:

- mangelndes Verständnis sowie Missverständnisse u. a. aufgrund unterschiedlicher Herkunftskulturen, ebenso wie unterschiedlicher kultureller Prägung innerhalb des Unterstützungssystems,
- fehlende Informationen,
- mangelnde Kommunikation, Überlastung und Frustration.

In der Regel sind es mehrere dieser Faktoren gleichzeitig.

Mediative Moderation als wirkungsvolles Instrument für das Konfliktmanagement

Konflikte aller oben genannten Konstellationen können in einem oder mehreren Treffen mit den jeweiligen Gruppen angegangen werden. Bei stärker eskalierten Konflikten können anfängliche Shuttle-Treffen (ähnlich der Shuttle-Mediation) mit jeweils nur einer Gruppe notwendig sein. Dabei wechseln sich die Einzelgruppentreffen ab und Ergebnisse werden in das andere Treffen hineinge-

tragen, ohne dass die Gruppen zunächst direkt aufeinander treffen.

Treffen mit mediativer Moderation sind keine Mediationen im engeren Sinn, sondern Treffen, bei denen die moderierende Person die Haltung einer MediatorIn einnimmt, jedoch nicht dem strukturierten Prozess einer Mediation folgt.

Wichtige Grundsätze der Mediation jedoch bleiben auch für diese Treffen gültig, insbesondere

- eine wertschätzende, allparteiliche Haltung der ModeratorIn,
- eine wertschätzende, möglichst allparteiliche Haltung der ÜbersetzerIn,
- die Anerkennung der Eigenverantwortlichkeit der Parteien/Gruppen und der einzelnen Menschen, unter gleichzeitiger Anerkennung der Handlungsgrenzen der Einzelnen.

Darüber hinaus ist insbesondere wichtig

- besondere Aufmerksamkeit darauf zu lenken, dass den Mitgliedern beider Gruppen in gleichem Maß mit Respekt begegnet wird und besonders sensibel mit etwaigen offenen oder versteckten rassistischen Äußerungen (beider Seiten) umzugehen;
- Raum zu geben für die Würdigung der kulturellen Verschiedenheit, der Schwierigkeit der Verständigung und der bislang unternommenen Anstrengungen eine Verständigung herbeizuführen;
- die notwendigen Kontextbedingungen zu berücksichtigen, damit alle Gruppenmitglieder, Frauen wie Männer, teilnehmen können (z. B. die Möglichkeit, dass Kinder den Raum betreten und verlassen können auch während der Treffen; Berücksichtigung von religiösen Aspekten bei der

Wahl des Wochentags, des Ortes und des Zeitpunktes der Treffen);

- eine klare Analyse vorzunehmen und strukturelle Ursachen zu identifizieren, die sich konfliktfördernd oder gar konfliktschaffend auswirken, sowie entsprechende Ansprache, Differenzierung und »Verortung« – strukturelle Ursachen können nur mit Maßnahmen zur Veränderung von Strukturen angegangen werden.

Ziele eines Treffens mit mediativer Moderation sind:

1. Raum bieten, um die Menschen mit ihren Gefühlen und Bedürfnissen sichtbar und spürbar werden zu lassen;
2. ausreichend Kenntnisse und Verständnis schaffen für die jeweils andere Seite;
3. für konkrete Themen, die vor und während der Treffen von beiden Seiten benannt werden, konkrete und zeitnah realisierbare Lösungen finden, die von beiden Seiten getragen werden.

Der übersetzenden Person kommt in diesen Treffen eine zentrale Rolle zu. Von ihrer Haltung hängt es maßgeblich ab, ob die Treffen erfolgversprechend sein können oder nicht. Sie kann vermittelnd oder spaltend wirken, ganz unabhängig von der moderierenden Person.

Die Moderation solcher Treffen sollte von ausgebildeten MediatorInnen übernommen werden, die zudem nachweislich interkulturell erfahren sind und Moderationserfahrung sowie Erfahrung im Umgang mit Gruppen haben.

Die Grenzen mediativer Verfahren

In Flüchtlingsunterkünften haben wir es immer wieder auch mit Konflikten zu tun, die durch eine mediative Bearbeitung nicht angegangen oder gelöst werden können. So haben wir es vereinzelt mit Menschen zu tun, die Strafdelikte, wie Diebstahl oder Körperverletzung begehen. Opfer sind häufig andere Flüchtlinge. Hier sind eindeutig die Polizei und das deutsche Justizsystem in der Pflicht. Leider finden Strafdelikte durch Flüchtlinge in der Presse überpro-

portional große Beachtung und Flüchtlinge werden als solche stigmatisiert. Dem muss dringend proaktiv entgegen gewirkt werden.

Es kommt auch zu Übergriffen von einzelnen Flüchtlingen gegenüber Einheimischen, wie zum Beispiel sexuellen Belästigungen von Mädchen und Frauen in Schwimmbädern. Ursache sind vor allem Geschlechterstereotype, die in einigen der Herkunftsländer noch stärker als in Deutschland Grenzüberschreitungen von Männern und Jungen gegenüber Frauen und Mädchen unterstützen und legitimieren. Hier muss frühzeitig präventiv mit Flüchtlingen gearbeitet werden und über Informationskampagnen, Schulungen und weitere Maßnahmen (Rechts-)Bewusstsein geschaffen werden.

Wir haben es vereinzelt mit Menschen zu tun, die AlkoholikerInnen sind (vielfach als Folge von Kriegs- und Fluchterfahrungen) und unter Alkoholeinfluss zu aggressivem Verhalten neigen, bei dem die Grenzen anderer MitbewohnerInnen nicht geachtet werden. Und wir haben es vereinzelt mit Menschen zu tun, die aus einem Kriegsgebiet kommen, extremistische Haltungen haben und diese offensiv vertreten. In beiden Fällen werden Konflikte geschürt. Für diese Situationen bedarf es einer anderen Herangehensweise.

Mediative Verfahren können hier gar nicht oder lediglich komplementär greifen. Hier sind Fachleute gefragt, die ganzheitliche Strategien entwickeln und PolitikerInnen, die für die Umsetzung der Strategien Ressourcen bereitstellen.

Menschen mit Traumata werden immer wieder gerade auch in Ehrenamtlichengruppen thematisiert. Es besteht Unsicherheit darüber, wie man in einer Situation reagieren sollte, in der beispielsweise ein »traumatisierter Mensch« zu unkontrolliertem, vielleicht auch aggressivem Verhalten greift. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass Ehrenamtliche oder Nachbarn in äußerst seltenen Fällen überhaupt mit einer solchen Situation konfrontiert werden. Hier ist Aufklärung und Information wichtig. Schulungen mit traumapädagogischen Elementen können Ehren- und Hauptamtlichen nützliches Werkzeug an die Hand geben. Grundsätzlich sind auch beim Thema »Traumatisierung bei Flüchtlingen« Fachleute gefragt. Es gibt spezialisierte TraumatherapeutInnen und eine breite wissenschaftliche Diskussion zu den verschiedenen Formen von Kriegs- und Fluchttraumata, kritische Betrachtungen zu deren gesellschaftspolitischer Einordnung sowie ihrer Behandlung. Hier sei insbesondere auf Veröffentlichungen von David Becker und Ilka Leenertz verwiesen.

Literatur

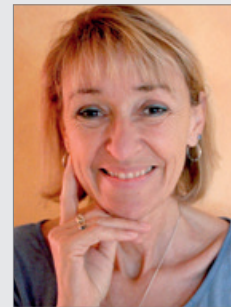
BAMF: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/statistik-anlage-teil-4-aktuelle-zahlen-zu-asyl.html Aktuelle Zahlen zu Asyl, aufgerufen am 20.12.2015.

Becker, David: Die Erfindung des Traumas. Verflochtene Geschichten. Gießen 2014. Von David Becker gibt es im Internet sehr viele Texte zur aktuellen Situation im download.

Bundesarbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren: www.baff-zentren.org/veroeffentlichungen-der-baff/literaturempfehlungen/: Liste von Literaturempfehlungen der BAFF e.V. zum Thema Trauma.

Leenertz, Ilka: Trauma und Bindung bei Flüchtlingskindern. Erfahrungsverarbeitung bosnischer Flüchtlingskinder in Deutschland. Göttingen 2011.

s. a. in dieser Ausgabe Seite 61



Heike Spohr

Dipl. Agrar-Ing., Mediatorin und eine der Leiterinnen der Fachgruppe Mediation in interkulturellen Kontexten im BM.

E-Mail: heike.spohr@inter-aktionen.de



COACHING SUPERVISION
ORGANISATIONSBERATUNG
KONFLIKTMANAGEMENT

Anzeige

» DGSV ZERTIFIZIERTE WEITERBILDUNG ZUR/ZUM SUPERVISORIN UND COACH

33-60 Tage insgesamt, Anerkennung von Vorqualifikationen und Verkürzung sind möglich
Ab 29.01.2016 mit Carla van Kaldenkerken, Roland Kunkel und Gastdozenten

» AUSBILDUNGSSUPERVISION - Supervisionskompetenz für AusbilderInnen für Mediation

5-tägiges Seminar für die Anerkennung als AusbilderIn
Vom 25.04. bis 29.04.2016 mit Carla van Kaldenkerken

Die Weiterbildungen finden auf unserem Seminarhof in Niedersachsen statt.
Weitere Informationen auf Anfrage oder auf der Website.

vankaldenkerken@stepberlin.de

www.stepberlin.de