

Sich darauf zu einigen ist das eine, das andere, dieses Vorhaben auch umzusetzen.

Vom Einmischen – Ein Erfahrungsbericht von Gertrud Rogg

„Schon wieder aufgewacht. Woher kommt der Lärm? Hört sich an, als wenn er aus unserem viergeschossigen Haus käme. Erst vor etwa zwei Monaten war das Glas in der Wohnungstür im Erdgeschoss morgens zerbrochen. Die Mieterin im Erdgeschoss hat einen neuen Freund. Er schien sie vermöbelt zu haben. Jedenfalls war sie danach tagelang nicht zu sehen. Er schon. Jetzt ein Rum-sen, lautes Klirren. Kracht es also schon wieder? Runtergehen? Bringt wohl nichts. Dann bekomme ich auch eine auf die Nase. Oder sie solidarisiert sich mit ihm. Auf die Frage, was denn los war, hat sie mich neulich abgewimmelt, mit der Bemerkung, ich solle meine Nase in meine eigenen Angelegenheiten stecken.

Es poltert schon wieder. Meine Hände werden feucht. Die Polizei rufen? Vielleicht ist es ja jetzt vorbei, und ich steh' als Petze da. Es hört nicht auf. Mein Herz pocht immer schneller. Die anderen Mitbewohner sind im Urlaub. Ich bin mit den beiden von unten allein im Haus. Doch runtergehen?

Ich bin nicht gegangen. Jemand aus der Nachbarschaft war entschlossener als ich und hat mich aus meiner Agonie befreit. Er oder sie hat die Polizei gerufen. Ich habe aufgeatmet, als sich das Martinshorn unserem Haus näherte und genau davor anhielt. Heute wäre ich sicherer. Ich würde sofort jemanden zu Hilfe holen und an der Wohnungstür klingeln oder gleich die Polizei rufen. Täter und Opfer sollen merken, dass wir anderen Bewohner ihr Verhalten mitbekommen und nicht tolerieren. Das hat nichts mit unbefugtem Einmischen zu tun. Sie sollen wissen, dass wir Gewalt nicht akzeptieren. Beide.“ (www.rosenstrasse76.de/Rosenstrasse_Gruppen.pdf).

Hier wird deutlich, dass Gewalt nicht als Privatsache verstanden wird, sondern wirklich im öffentlichen Interesse steht. Auch wenn das Opfer sich mit dem Täter solidarisiert, was oft geschieht, auch wenn das Opfer nicht zu einer Anzeige bereit ist, wird die Gewalt nicht hinge-

nommen. Es braucht Menschen, die ihr deutlich entgegen-treten. Und offensichtlich braucht das etwas Übung.

Opfer häuslicher Gewalt machen immer wieder die Erfahrung, dass sich Bekannte und FreundInnen von ihnen abwenden, dass Verwandte nichts davon hören wollen und zum Stillhalten raten. Das geschieht auch, weil sie's kaum glauben können. Manchmal sind es gerade die Stillen und Unauffälligen, die regelmäßig ausrasten. Laut Statistik müssen Gewaltopfer im Schnitt sieben Personen ansprechen, bis endlich jemand wirklich versteht, was sie sagen, und eingreift, bis endlich jemand aufgewacht ist.

Unsere Kirche hat sich vorgenommen, im nächsten Jahr die Aufmerksamkeit für Häusliche Gewalt zu schärfen. Alle Gemeinden und Kirchenmitglieder, alle unsere Kooperationspartner und -partnerinnen sind gebeten, dafür wacher zu werden bzw. wach zu bleiben. Dazu wird eine Ausstellung mit dem Namen „Rosenstr. 76“ durch unsere Landeskirche wandern und im nächsten Jahr zu sehen sein. Vor allem durch unsere Aufmerksamkeit können wir einen Beitrag leisten zur Überwindung von Gewalt. Unsere Hoffnung ist es, dass Gerechtigkeit und Frieden sich küssen, wie wir mit dem 85. Psalm beten. Doch das ist noch nicht die Realität, in der wir leben. Den Opfern soll Gerechtigkeit widerfahren, sonst kann es keinen Frieden geben. Täter können lernen, Konflikte anders zu lösen. Für beide braucht es verlässliche und kompetente Beratung und Begleitung.

Anmerkungen

¹ Gewalt gegen Frauen und sexueller Missbrauch von Kindern, 3. Bericht zum Handlungskonzept der Landesregierung, Düsseldorf 2004

² Gemeinsam gegen häusliche Gewalt. Kooperation, Intervention, Begleitforschung, ed. BFSFJ, Osnabrück 2004, S. 5.

Brigitta Leifert: Achtsamkeit und Wertschätzung als Bildungsthema – Fortbildung für Konfliktberatung und Mediation

Meine Beobachtung ist, dass „unterhalb“ der eigentlichen Seminarthemen in der evangelischen Erwachsenen- und Familienbildung immer wieder der Wunsch nach gelingender Kommunikation „liegt“ – unabhängig davon, ob es sich um ein Seminar für Paare, um einen Elternkurs oder um eine Fortbildung für hauptamtlich Mitarbeitende handelt. Gleichzeitig wird deutlich, dass weder persönliche Entwicklung noch Veränderung in der Familie, am Arbeitsplatz oder im sozialen Umfeld konfliktfrei verlaufen. Konflikte und Konfliktfelder nehmen zu: durch die gestiegenen Erwartungen an Partnerschaft und Erziehung, an die Bewältigung von immer stärker verdichteter Arbeitsprozesse, an das reibungslose Funktionieren trotz komplexer werdender Kommunikationsprozesse durch Teamarbeit und permanent wechselnde Projektgruppen u. v. m. Konflikte werden selten als Entwicklungs-

chance gesehen, sondern als unangenehm, sogar bedrohlich. Innere oder äußere Fluchten, Verhärtungen oder auch Gewalt sind die Folgen. Analysiert man umgekehrt eskalierende Situationen, liegen diesen oftmals ungelöste oder destruktiv ausgetragene Konflikte zugrunde. „Konstruktive Konfliktlösung ist daher Gewaltprävention.“ (zit. nach Christoph Besemer, Konflikte verstehen und lösen lernen, Gewaltfreie Aktion, Baden, 2005)

1996 bot die Erwachsenenbildung der Evangelischen Kirche Kurhessen-Waldeck (EKKW) erstmals einen Bildungsurlaub zum Thema „Konfliktberatung und Mediation“ an. Als Pilotprojekt gedacht, wurde aus der stark nachgefragten einwöchigen Veranstaltung eine Langzeitfortbildung konzipiert, die nun schon zum sechsten Mal mit jeweils ca. 18 Teilnehmenden durchgeführt wird.

Die Ausrufung der „Dekade zur Überwindung von Gewalt“ vom Ökumenischen Weltkirchenrat im Februar 2001 fokussierte die Dringlichkeit des Themas und stellt es in einen größeren Zusammenhang.

Ziel der Fortbildung ist neben der Vermittlung von Handwerkszeug vor allem die Veränderung der persönlichen Haltung gegenüber Konflikten und denjenigen, die „Konflikte haben“. Der Ansatz der Mediation bietet sich an, da es sich hier um ein Konfliktlösungsverfahren handelt, das von der Kompetenz der Konfliktparteien ausgeht, die ihre eigenen Lösungen im Prinzip zu kennen und mit Unterstützung entwickeln zu können. Angestrebt wird eine Win-Win-Lösung für alle mit dem Ziel, nicht nur den (Teufels-)Kreis gegenseitiger Kränkung und Abwertung zu verlassen, sondern auch zu tragfähigen und dauerhaften Vereinbarungen zu gelangen. Im Blick sind dabei die gemeinsamen Interessen, die trotz Konflikt verbindend sind, z. B. bei Paaren, die Eltern sind, das gute und gelungene Aufwachsen der gemeinsamen Kinder.

Zugleich unterstützt Mediation die Entwicklung einer „Kultur der gewaltfreien Kommunikation“. Und Mediation ist erlernbares Verfahren, dessen wichtigste Grundregeln der Mediation sind:

- die Hinzuziehung von allparteilichen Dritten (MediatorInnen), die die Verantwortung für die Struktur und den Prozess tragen,
- die Einbeziehung aller Konfliktparteien,
- die außergerichtliche Ebene und die Freiwilligkeit, sowohl der Teilnahme am Verfahren als auch der Annahme der erarbeiteten Lösungen,
- die Wahrung der Vertraulichkeit.

Dabei spielen neben der Schilderung des Konflikts die Gefühle, Bedürfnisse und Wünsche der Konfliktparteien, der Wahrnehmung und Artikulation eine wichtige Rolle. Damit dies gelingt, wird während der Fortbildung in die Methode und vor allem die Haltung der „Gewaltfreie(n) Kommunikation“ nach Marshall B. Rosenberg (vgl. ders. Gewaltfreie Kommunikation, Paderborn 2002) eingeführt und fortlaufend eingeübt.

Mediation baut auf der gegenseitigen Wertschätzung der Konfliktparteien auf und ist vom Grundsatz her auf Versöhnung ausgerichtet. Die Vermittlung von Menschenbild, Haltung und Verfahren einer so verstandenen und praktizierten Mediation entspricht damit dem evangelischen Verständnis von Bildungsarbeit.

Fortbildungsinhalte

- Konsensfindung und Mediation als Konfliktlösung ohne Gewinner und Verlierer
- Differenzierung von Konflikten und Methoden ihrer Bearbeitung
- Allparteilichkeit und Erarbeitung von Win-Win-Lösungen
- Einführung in die Praxisfelder von Mediation (u. a. am Beispiel der Familienmediation in Trennungs- und Scheidungssituationen sowie bei Erbschaftauseinandersetzungen, Schule, Konfliktlösungen in kirchlichen und anderen Arbeitsfeldern)
- außergerichtliche Konfliktlösungen wie Täter-Opfer-Ausgleich und das Schiedsamt
- Bedeutung von Lebenshintergrund, Geschlecht und Rolle für die Mediation

- Rolle des Rechts in der Mediation
- Konfliktverständnis und -bewältigung vor dem jüdisch-christlichen Hintergrund des Leitgedankens Gerechtigkeit
- Einführung in die „Gewaltfreie Kommunikation“ nach Marshall B. Rosenberg¹

Die Vermittlung von Theorie, Methoden und Haltung gewaltfreier Konfliktbearbeitung erfolgt erfahrungsbezogen und prozessorientiert vor dem Hintergrund des eigenen Arbeits- und Lebensumfelds sowie der Lerngruppe; abhängig von den Interessen der Lerngruppe können über die genannten Themen hinaus Schwerpunkte auf einzelne Arbeitsfelder oder Methoden gesetzt werden. Einzelne Themen (z. B. Recht) werden durch ReferentInnen vertreten.

Methodisch liegt ein Schwerpunkt auf der Arbeit mit analogen Methoden.

Die Fortbildung ist vom Bundesverband Mediation e.V. anerkannt.

Zum Gelingen der Fortbildung tragen folgende Faktoren bei:

1. Ein offenes, alltagstaugliches Angebot

Bereits im Flyer zur Fortbildung wird deutlich gemacht, dass „Konflikte haben“ etwas Alltägliches ist und in allen Lebens- und Arbeitszusammenhängen vorkommt. Konflikte werden damit normalisiert, was entlastend wirkt. Niemand muss offen legen, wo er/sie den Schwerpunkt legt: auf persönliche Weiterentwicklung oder berufsbezogene Qualifizierung. Dies spiegeln Statements von Teilnehmenden wider:

„Ich habe mich mit der Absicht angemeldet, mit Konflikten besser umgehen zu können und das privat wie auch beruflich.“ (Christina B)

„Eine Freundin hat von den Erfahrungen aus ihrer Fortbildung geschwärmt und sie mir für meine persönliche Weiterentwicklung wärmstens empfohlen. Darüber hinaus habe ich aufgrund von immer wiederkehrenden Schlägereien und Streitigkeiten von Schülern in der Schule erhofft, durch die Fortbildung das entsprechende Handwerkszeug vermittelt zu bekommen.“ (Kerstin HB)

„Ich war gerade auf das Thema ‚Gewaltfreie Kommunikation‘ gestoßen und von dem Gedanken sehr begeistert. So hatte ich den Eindruck, dass diese Weiterbildung für mich stimmte. (Gertrud MW)

Im Verlauf der Fortbildung ändert sich häufig die Schwerpunktsetzung.

Der Wunsch nach dem Erlernen von Methoden wird geringer. Die innere Haltung bekommt grundlegende Relevanz. Und es zeigt sich: Neue berufliche Perspektiven geraten ins Blickfeld, persönliche, z. T. schon lange anstehende Veränderungen werden in die Tat umgesetzt usf. Die Gruppe wirkt dabei als Anstoß und Korrektiv.

2. Familienfreundliche Gestaltung

Erwachsene mittleren Alters sind in der Regel im beruflichen wie familiären Feld stark eingespannt (rush-hour

of life). Haben sie Familie, können sie kaum an Fortbildungen teilnehmen, ohne in Konflikt mit Partner oder Partnerin bzw. mit ihren eigenen Interessen an gemeinsamer Zeit mit diesen und Kind/Kindern zu kommen. Eine gemeinsame Teilnahme ist nur mit viel Unterstützung möglich; Alleinerziehenden nehmen nur selten teil. So werden andere, kürzere Fortbildungsformen bevorzugt oder die Teilnahme wird verschoben, bis die Kinder größer sind.

Das schafft Unzufriedenheit und Ärger, zum einen, weil sich die bekannte Spaltung von Familien- und Arbeitswelt wiederholt und individuell ausbalanciert werden muss, zum anderen, weil das Bedürfnis nach Qualifizierung, auch in der Familienphase, nicht einfach verschwindet, zumal sie oft der Sicherung des Arbeitsplatzes dient.

Konsequenterweise wurde während der gesamten Fortbildung eine qualifizierte Kinderbetreuung angeboten. Die Seminarzeiten liegen ausschließlich am Wochenende sowie in den Ferienzeiten des. Innerhalb kurzer Zeit bilden die Kinder eine „eigene Seminargruppe“, die interessiert verfolgt, was die Eltern lernen und einiges davon ganz nebenbei ebenfalls „annimmt“. Häufig sorgen diese Kinder aus eigenem Interesse dafür, dass die Eltern wiederholt an weiteren Veranstaltungen teilnehmen – eine „frühe Form der Teilnehmendengewinnung“!

Das Angebot der Kinderbetreuung wird von ca. einem Drittel bis zur Hälfte der Teilnehmenden wahrgenommen. Die Kinder sind zwischen 3 Monaten und 14 Jahren alt. Auch diejenigen, die keine Kinder (dabei) haben, genießen die andere Lebendigkeit durch das Dabeisein von Kindern.

3. Zielgruppen bzw. Teilnehmende

Die Teilnehmenden müssen keine pädagogische, therapeutische, juristische oder theologische Vor- oder Grundausbildung nachweisen, längere Berufserfahrung und auch Lebenserfahrung wird jedoch vorausgesetzt. Sie bietet die Folie für eine Vielzahl von Übungen und Reflexionen. Ausgeschlossen sind von der Teilnahme lediglich diejenigen, die sich parallel oder unmittelbar im Anschluss an ein Studium für die Fortbildung interessieren.

Zwar stammen die meisten der erreichten Teilnehmenden (3/4 Frauen) aus pädagogischen Berufsfeldern (Kita, Jugendarbeit, Erwachsenen- und Familienbildung, Beratung, Sozialarbeit in Schule und Gemeinwesen, Schule, Seniorenarbeit u. ä.). Aber es gibt auch Teilnehmende mit anderem beruflichen Hintergrund, z. B.: Verwaltung, Gartenbau, Architektur und Planung, Bankwesen. Von der Fortbildung wird eine Kompetenzerweiterung erwartet. Sie soll eine berufliche Neuorientierung ermöglichen (Umstieg aus der Jugend- in die Erwachsenenarbeit) oder helfen, aus ungesicherten Arbeitsverhältnissen oder Arbeitslosigkeit heraus neue Perspektiven zu entwickeln.

Es nehmen meist Menschen in Umbruchssituationen teil, die mit ihrer Lebens- oder Arbeitssituation unzufrieden sind. Dabei steht zu Beginn oft der Wunsch nach mehr Harmonie im Vordergrund. Man möchte nicht besser streiten, sondern Konflikte besser verstehen und hofft, sie dadurch zu vermeiden, oft aus einer Haltung des: „Wasch mich, aber mach' mich nicht nass!“ heraus. Die jüngsten Teilnehmenden sind Ende zwanzig, die ältesten Anfang sechzig.

Das Thema Mediation ist also von Beginn an in unterschiedlichen Dimensionen (Lebensalter, Lebensphasen, berufliche Herkunft u. a.) in der Lerngruppe präsent.

4. Finanzierung und berufspolitische Bedeutung

Der Teilnahmebeitrag ist niedriger als der auf dem „freien“ Fortbildungsmarkt zu entrichtende. Durch die Bezuschussung, ist die Teilnahme auch denjenigen möglich, die es sich sonst nicht leisten könnten. Außerdem ist sie in der EKKW als landeskirchliche Aufbau- oder Ergänzungsausbildung für kirchliche MitarbeiterInnen anerkannt. Die Teilnahme ehrenamtlicher MitarbeiterInnen an der Langzeitfortbildung kann (bei Mitarbeit in der EEB) aus Mitteln der Erwachsenenbildung gesondert bezuschusst werden. In Hessen ist die Fortbildung für LehrerInnen anerkannt.

Damit wird der kirchliche Bildungsanspruch „niemand soll von Bildung ausgeschlossen sein?“ ernstgenommen und die Fortbildung verstärkt die Bindung an kirchliche Arbeitsfelder.

5. Rahmenbedingungen und Fortbildungserfolg

Der gewünschte bessere Umgang mit Konflikten und die Ausbildung in Mediation erfordert die Reflexion und ggf. die Veränderung des eigenen Konfliktverhaltens. Dies gelingt nur, wenn ein hohes Maß an Vertrauen und Sicherheit herrscht.

Die Seminargruppe bleibt über 13 Monate stabil und wird von der gleichen Leitung begleitet. Im Rahmen einer Konsensfindung erarbeitet sie ihre Gruppenregeln selbst, was zu einer hohen Verbindlichkeit und Verantwortlichkeit für das Gelingen der gemeinsamen Fortbildung führt. In einer Zeit der Modularisierung von Bildungsangeboten mag das konservativ wirken. Doch nur so ist prozesshaftes und aufeinander bezogenes Arbeiten möglich, entsteht die Bereitschaft, sich auf persönliche Veränderung einzulassen. Persönliche und fachliche Entwicklung wird gefördert, gefordert und unmittelbar wahrgenommen und wertgeschätzt. Die Seminargruppe wird zur „Wahlfamilie auf Zeit“.

Als zusätzlicher Gewinn wird von den Teilnehmenden der intensive Kontakt gesehen. Durch die relativ

lange Dauer entwickeln sich oftmals Freundschaften, die vor dem Hintergrund der Seminarerfahrungen z. T. sehr intensiv sind und das in einem Lebensalter, indem es für viele schwierig geworden ist, neue Kontakte zu knüpfen.

Ein Fachtag vor Beginn der Fortbildung dient dem Kennenlernen von Arbeitsansatz, Gruppe und Leitung. Zudem wird vermittelt, dass das Lernen am Thema „Konflikte“ nicht schmerzfrei verlaufen wird.

6. Eine Veränderung der Haltung

Inhaltliche und methodische Grundlage ist die „Gewaltfreie Kommunikation“ (GfK) nach Marshall B. Rosenberg. Die GfK geht davon aus, dass jeder Mensch willens und in der Lage ist, die Verantwortung für seine Konflikte zu übernehmen (statt sie an Spezialisten zu geben – Verf.) und dass er in Frieden mit anderen Menschen leben möchte. Jede Mitteilung, jedes Verhalten ist als Versuch zu verstehen, sich seine eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Aus der Befürchtung, „Was will der/die andere mir „Böses“ tun?“, wird die Frage „Was braucht die er/sie von mir, damit wir uns – wieder – verstehen?“ Mit diesem Perspektivwechsel wird der Weg offen zu Achtsamkeit und Wertschätzung eigenen und fremden Verhaltens, die im Verlauf der Fortbildung durchgängig eingeübt werden.

Der hohe Anteil an Selbsterfahrungs – und Selbstreflexionselementen ist für Viele ungewohnt. Erst im Verlauf und nach der Fortbildung anerkennen sie, welchen Sinn es macht, mit „Beharrlichkeit die übliche Technik der Mediation zurückzunehmen und den Schwerpunkt darauf zu lenken, meine Gefühle und die meiner Mitmenschen zu spüren und auf dieser Grundlage zu handeln“. „Vielleicht ist gerade die Wichtigkeit der inneren Haltung zu mir und den „Streitparteien“, die diese Weiterbildung von anderen („nicht-kirchliche Träger“) unterscheidet. Es geht darum, in dem zugewandten Verstehen die Möglichkeit zu geben, Türen zu öffnen, die schon da sind, so die Stimmen von Teilnehmenden.

Die Aufgabe der Leitung darin, solche Begegnungen zu ermöglichen und die angestrebte Haltung selbst zu praktizieren.

7. Transfer

Von den Teilnehmenden wird die Bereitschaft erwartet, sich mit der eigenen Wahrnehmung und dem Umgang mit Konflikten auseinander zu setzen und die eige-

nen Kompetenzen aktiv in die Lerngruppe einzubringen. Dies wird sowohl im Verlauf der Fortbildung wie durch das selbst durchzuführende Praxisprojekt eingefordert. Dieses Projekt eröffnet zum einen die Chance, sich hoch legitimiert neue Arbeitsfelder zu erschließen, bis hin zur Selbstständigkeit, zum anderen, im eigenen Arbeitsfeld neue Schwerpunkte zu setzen. Mit der Erarbeitung, Durchführung und Reflexion des Projekts werden zudem die erworbene Haltung und das Handwerkszeug überprüft.

Über die Projekte werden viele Personen erreicht. Das Themenfeld Konfliktbearbeitung und Gewaltprävention „diffundiert“ in kirchliche Arbeitsfelder: Konflikttrainings mit Konfirmanden, mit Kirchenvorständen, mit Jugend-, Frauen- und Männergruppen, die Schulung von Ehrenamtlichen, von pflegenden Angehörigen, Einrichtung einer Kinderkonferenz in der Kita, Streitschlichterschulung in Grundschule, Sek 1, berufsvorbereitenden Maßnahmen, Lernhilfeschoolen, mit ReferendarInnen, Eltern, Mediation von Paaren ...

Im Anschluss an die Fortbildung werden zur weiteren Qualifizierung Fachtage und Seminare zum Themenfeld angeboten: Deeskalation und Zivilcourage, Innere Stimmen, das Dialogprinzip, u. ä.

Verfolgt man den Weg der Teilnehmenden, so haben alle ihr Verhaltensspektrum und ihre Arbeitsfelder erweitert, einige auch in Richtung Selbstständigkeit. Die Themen durchdringen Arbeits- wie Privatleben. Konflikte werden zugelassen und als Chance zum persönlichen Wachstum verstanden.

„Also, ich habe durch die Fortbildung einen Großteil meiner Furcht vor Streit verloren! Und für meine Tätigkeit als Vorsitzende des Familien-Zentrums heißt das, dass ich Konflikte nicht mehr als destruktiv erlebe, sondern eher als Chance, miteinander weiterzumachen. Ich traue mich jetzt, Menschen auf den Konflikt, den ich z. B. in der Zusammenarbeit merke, anzusprechen, packe den Konflikt auf den Tisch und wir schauen uns den zusammen an. Es gibt natürlich auch Menschen, mit denen das nicht klappt, aber die meisten sind froh, wenn sie angesprochen werden und Unterstützung bekommen. Und privat, mit meiner Familie, ist es eigentlich genau so. Und das würde ich gerne gerade Frauen mit auf den Weg geben: „Vor allen Dingen sprecht darüber“ (Annette R.W)

Anmerkungen

¹ Vgl. www.cnvc.org

² Aus der Handreichung zur Bildungsstudie EKKW: „Kirche trägt dafür Sorge, dass alle Menschen unabhängig von Herkunft, Alter, Geschlecht, Milieu, Lebensform etc. Zugang zu Bildungsprozessen haben und in die Lage versetzt werden, zur Gestaltung guter und gerechter Lebensverhältnisse Verantwortung für sich und andere zu übernehmen“