

Forum Mediation

Zeitschrift des SVM/ASM

Schweizerischer Verein für Mediation
Association suisse pour la médiation
Associazione Svizzera per la mediazione

Mediationskultur

1 2005

8. Jahrgang

Forum Mediation

médiation / mediazione

Offizielles Informationsorgan des
Schweizerischen Vereins für Mediation
Association suisse pour la médiation
Associazione Svizzera per la mediazione

www.mediation-svm.ch

Impressum

Redaktion/Rédaction/Redazione

Silvana Beeler-Huber, Luzern
Ilaria Ceschi, Lugano
Eberhard Frey, Basel
Birgit Weinmann-Lutz, Bern

Redaktionsadresse

Adresse de la rédaction/Indirizzo della redazione

Dr. Eberhard Frey
Praxis für Psychotherapie u. Mediation
Parkstrasse 5
4102 Binningen

SCHWEIZERISCHER VEREIN FÜR MEDIATION (SVM)

Präsidentin: U. Gross Leemann, CH-8700 Küsnacht, In der Teien 7
Sekretariat: M. Haunreiter, CH-6048 Horw, Rankried 8

Erscheinungsweise

Mode de parution/Pubblicazione

zweimal jährlich/2 fois par année/2 volte l'anno

Jahresabonnement

Abonnement annuel/Abbonamento annuale CHF 20.–

ISSN 1423-3533

Vorankündigung:

Die nächste Forum-Ausgabe wird sich mit dem Thema «Mediation und Kommunikation» befassen. Verantwortliche Redaktorin der nächste Ausgabe ist: Silvana Beeler-Huber, Frankenstrasse 3, Postfach 2219, 6002 Luzern. Email: s.beeler@beeler-schuler.ch.

Wer einen Beitrag zu diesem Themenbereich verfassen möchte (Begrenzung: ca. 13000 Zeichen, incl. Leerzeichen), möge dies bitte bei ihr anmelden. – Es werden auch gern Beiträge mit anderem Themenschwerpunkt entgegengenommen.

Préannonce:

Le prochain numéro de Forum traitera le thème «La médiation et la communication».

Rédactrice responsable: Silvana Beeler-Huber, Frankenstrasse 3, Postfach 2219, 6002 Luzern. Email: s.beeler@beeler-schuler.ch.

Ceux qui souhaitent apporter une contribution à ce thème (limitée environ à 13000 signes, y compris espaces vides) voudront bien l'annoncer à la responsable.

Forum médiation mediazione

Bulletin de l'ASM

Association suisse pour la médiation
Associazione Svizzera per la mediazione
Schweizerischer Verein für Mediation

Culture de la médiation

1 2005

8^{ème} année
8^o anno

EDITORIAL

Eberhard Frey 3/4

DIALOG / DIALOGUE

Manja Pach 5
Kultur der Mediation und Rechtskultur

Violaine Clément 11
Médiation ou Psychanalyse à l'école

Anne Catherine Salberg 18
Justice réparatrice et culture de la médiation

Lisa Waas 26
Interkulturelle Mediation

BÜCHERTIPPS / COMPTE-RENDUS DE LIVRES 33

RESSOURCEN / RESSOURCES 37
World Mediation – 7 Minuten, Aufgaben der Politik und
Storyboards – Konfliktmanagement im Landkreis Uckermark

**VEREINSINFORMATIONEN / INFORMATION
DE L'ASSOCIATION** 41

Ursula Gross Leemann
Informationen der Präsidentin
Le mot de la Présidente

AGENDA 43

AUTORENVERZEICHNIS / LISTE D'AUTEURS 44

VORANKÜNDIGUNG / PRÉANNONCE 45

Mediationskultur

Welchen Sinn macht es, von «Mediationskultur» zu sprechen?

Zunächst einmal nur, dass damit zwei Begriffe zueinander in Beziehung gesetzt werden, die etwas Gemeinsames haben – in welcher Hinsicht? Ist die Kultur die Bestimmende, indem sie Mediation aus sich hervorbringt oder wird die Mediation durch ihr Wirken zur Kulturschaffenden? Oder erübrigen sich Differenzierungen dieser Art, weil mit dem Schlagwort einer «neuen Streitkultur» bereits alles gesagt ist. – Sollte sich eine «Kultur der Mediation» darauf reduzieren, werden am Ende all jene Recht behalten, die der Mediation ein baldiges Ende prophezeien. Denn auf Streit – auch nicht auf neuartig geführtem Streit – lässt sich keine Kultur aufbauen.

Die gewaltsamen Ausschreitungen in den Niederlanden vor einem halben Jahr, nach dem religiös begründeten Mord am Filmemacher Theo van Gogh, dämpften die Hoffnung einer in den Niederlanden als dauerhaft angesehenen Mediationskultur. Manja Pach geht in ihrem Beitrag auf diese Erfahrung ein.

Anders die Eindrücke mit einem neuen Modell, das in Genf im Umgang mit rassistischer Gewalt seit fünf Jahren praktiziert wird. Anne-Catherine Salberg beschreibt in ihrem Bericht dieses Projekt und schildert ihre Erfahrungen, die sie damit gemacht hat.

Im Beitrag von Violaine Clément geht es um die Verknüpfung von Mediation und Psychoanalyse, beides als methodische Verfahren verstanden. Hier wird eine andere Seite der Mediation sichtbar: ihre Adaptions- und Anpassungsfähigkeit. Sie ermöglicht ein neues Klima an der Schule und führt in gewissem Sinn zu einer neuen Schulkultur.

Schliesslich interpretiert Lisa Waas in ihrem Beitrag, in dem es um interkulturelle Mediation geht, den herkömmlichen Kulturbegriff neu. Oder – je nach Blickwinkel – erweitert sie ihn um den Aspekt des interkulturellen Austausches, der in Auseinandersetzung mit dem Gegenüber und dessen «Kultur» zum Tragen kommt.

Ich wünsche Ihnen bei der Lektüre der nachfolgenden Beiträge viel Spass.

Eberhard Frey

Culture de la médiation

Pourquoi donc parler de «culture de la médiation»

Et, si on accepte ce concept, quelle signification faut-il lui donner? Comment faut-il comprendre cette culture de la médiation? Comment déterminer si c'est la culture qui génère la médiation ou la médiation qui conduit à la construction d'une culture? Ou bien ces réflexions ne conduisent finalement qu'au slogan de la «nouvelle culture des conflits». Si la culture de la médiation se réduit à cela, nous pouvons prophétiser une fin prochaine à la médiation. Car d'un conflit, en particulier d'un conflit géré avec la technique de la médiation, aucune culture ne peut résulter.

Les violentes infractions aux Pays-Bas il y a six mois, suite au meurtre du réalisateur Theo van Gogh pour des motifs religieux, ont eu l'effet d'un éteignoir pour tous les grands rêves d'une culture durable de la médiation aux Pays-Bas. Manja Pach fait part de son expérience dans sa contribution.

Il en va tout autrement des impressions laissées par un modèle nouveau et porteur, qui existe à Genève depuis cinq ans en relation avec la violence raciste. Dans son rapport, Anne-Catherine Salberg décrit de façon détaillée ce projet et les expériences faites.

Dans sa contribution, Violaine Clément présente le lien entre médiation et psychanalyse, les deux étant considérés comme procédés techniques. Une autre facette de la médiation est ici visible: sa faculté d'adaptation. Elle introduit un nouveau climat au sein de l'école et conduit ainsi d'une certaine façon à une nouvelle culture de l'école.

Finalement, dans sa contribution concernant la médiation interculturelle, Lisa Waas interprète de façon nouvelle le concept traditionnel de culture et l'élargit à un aspect d'échanges interculturels.

Dans votre propre recherche d'une réponse à la question «Qu'est-ce que la culture de la médiation?», je vous souhaite beaucoup de plaisir à la lecture de ces contributions.

Eberhard Frey

Kultur der Mediation und Rechtskultur

Poldermodell oder das Paradox am Meer

Manja Pach¹

Mediatoren sind vertraut mit Paradoxen. Nicht nur kommen im Konfliktlösungsprozess alle Sorten von paradoxem Verhalten und Aussagen regelmässig vor, mutige Mediatoren benutzen die paradoxe Intervention als Instrument, und auch bei der Introdution von Mediation begegnen uns vielfach paradoxe Situationen.

Lange Zeit war das «Poldermodell» fast ein Synonym für die Niederlande². Eine kräftige Metapher: Die ständig vom Wasser bedrohten Insassen dieser Polder können nur überleben, wenn sie sich vertragen und ihre gemeinsamen Interessen durch Verhandlungen am besten wahrnehmen. Dies könnte die Hypothese rechtfertigen, dass Holland das ideale Mediationsland wäre.

Dazu ein paar Bemerkungen.

Zuerst zum sogenannten Poldermodell.

Die Entwicklungen in den letzten Jahren zeigen, dass auch in einem Land das – mit oder ohne Recht – als ein Beispiel für ein friedliches Zusammenleben von sehr unterschiedlich orientierten Menschen galt, die Atmosphäre sich in kurze Zeit erheblich ändern kann. Seit 2001 (der Mord auf den populistischen Politiker Pim Fortuyn) ist eine Verhärtung in der Debatte über politische Fragen wahrzunehmen. Diese Eskalation ist besonders zu Thema Integration von Ausländer, insbesondere von Moslems ziemlich heftig. Neuerdings noch weiter verstärkt durch den religiös begründeten Mord auf den Filmemacher Theo van Gogh, Anfang November 2004. Zwei politische Morde in so kurze Zeit machen ihren Einfluss bemerkbar. Oder ist es umgekehrt? Konnten die Morde stattfinden, weil die Atmosphäre sich schon erheblich geändert hatte? Für diese Entwicklung hat das Poldermodell uns jedenfalls nicht schützen können.

Aber auch wenn wir die Niederlande noch immer betrachten als ein Land, wo die Kultur des friedlichen Zusammenlebens im wesentlichen tief verankert ist und wo der Handels- und Verhandlungsgeist zum kulturellen Gepäck der Einwohner gehört, stellt sich die Frage ob (und wenn ja warum) Mediation in Holland erfolgreicher ist als in anderen Ländern.

Die erste Mediationswelle fand in der ersten Hälfte der 70-er Jahre statt, also relativ kurz nach den ersten Erfahrungen in den USA. Die Anwendung blieb beschränkt auf Familienmediation, insbesondere Mediation in Ehescheidungen. Eine kleine Gruppe idealistischer Anwälte gründete die Vereinigung von Anwälte/Scheidungsvermittler (VAS). Es blieb etwa 20 Jahre lang eine kleine Gruppe.

Anfang 90-er Jahre gab es die zweite Welle, die bis jetzt andauert. Das heisst: Es gab (und gibt) immer mehr Ausbildungen um Mediator zu werden, auch auf anderen Gebieten als Familienproblematik. Das NMI³ wurde 1993 gegründet, und auf vielen Gebiete entwickelten sich Experimente und Projekte, um Mediation «aus-zu-probieren».⁴

Eines der bemerkenswerten Aspekten dieser Entwicklung ist meiner Meinung nach, dass die Anziehungskraft der Mediation auf Menschen, die sich als Professionals mit Konflikten und deren Lösung beschäftigen, viele Male grösser ist als die Frage nach Mediations von Menschen, die in einem Konflikt gefangen sind.⁵

Erstens: Was hindert Menschen heute noch daran den Weg zur Mediation zu finden? War es vor zehn Jahre noch wahr, dass Mediation ein unbekanntes Phänomen war, so haben heute, jedenfalls in den Niederlanden, sehr viele Menschen schon mal von Mediation gehört. Die meisten Menschen haben allerdings keine Erfahrungen mit dem Mediationsprozess. Ist die Entscheidung für (oder gegen) Mediation vielleicht eine Frage der Kultur?⁶ Auch wenn wir sagen, «es geht mir nicht darum dass ich Recht habe, ich möchte diesen Konflikt befriedigend beenden» ist es vielleicht doch salonfähiger, zu erzählen wie kräftig man sich gewehrt hat, (ich habe ihn/sie vor Gericht geschleppt) als zu sagen, dass man einen Mediator zur Hilfe gezogen hat? Welche Geschichte kann man besser auf einer Party erzählen? Wie man den Gegner bezwungen hat oder wie man sich geeinigt hat? Ist der Sieger nicht mehr ein Held als der Gesprächspartner? Ist die Mediation vielleicht eine zweitrangige Konfliktlösungsstrategie? Oder ist es im Gegenteil ein elitärer Weg (weil nur zugänglich für diejenigen, die hinreichende finanzielle Quellen haben)?

Zweitens: auch wenn man sich dazu entschieden hat, einen Mediationsprozess anzufangen, beweist es sich in der Praxis als eine unheimliche schwere Aufgabe abzusehen von Kategorien wie Recht, recht haben und recht bekommen. Dies ist wahrlich eine Kulturänderung, die noch viele Jahre brauchen wird.

Wer täglich mit dem Recht zu tun hat, weiss aber, mit wieviel juristischen Schwierigkeiten der Kämpfer um sein «Recht» zu rechnen hat und wie relativ der Sieg bzw. die Niederlage ist.

Aber den Schritt zur zukunftsorientierten Konfliktlösung ist in vielen Fällen sehr viel grösser und komplizierter als die Beschäftigung mit den Fakten der Vergangenheit. Man benötigt viel emotionale Reife, diesen Schritt wirklich zu machen.

Der dritte Punkt, den ich ansprechen möchte, ist die Frage, welche Bedeutung das Vertrauen im Rechtssystem in diesem Zusammenhang bemessen werden sollte.

Ein holländischer Rechtssoziologe, prof. dr. F. Bruinsma, vertritt die Position, dass Mediation eine überflüssige Methode ist, wenn das Rechtssystem die Bedürfnisse der Bürger ausreichend bedient. Nur wenn das Rechtssystem nicht genügend zugänglich wäre oder in andere Hinsichten unzulänglich wäre, sollte die Mediation vielleicht eingesetzt werden.

Wenn Bürger das Vertrauen haben mit ihren Rechtsfragen und -konflikten beim Gericht an der richtigen Stelle zu sein, gibt es keinen Grund, andere Konfliktlösungsebenen zu schaffen. Dabei spielt die Kultur der Rechtsprechung eine bedeutende Rolle. Ist der Richter eine Art «Kadi», dann wird er von der Gesellschaft als erster Konfliktlöser betrachtet werden und es besteht kein Bedarf an anderen Formen.

Die Entscheidung ob man sich an den Mediator oder den Richter wendet, wird allerdings nicht nur von kulturellen Fragen beeinflusst. Die Zugänglichkeit der einen oder anderen Konfliktlöser wird erheblich beeinflusst von finanziellen Aspekten. Hierauf möchte ich in diesem Zusammenhang nicht weiter eingehen.

Zum vierten: Noch mal ein Paradox. Am Anfang des Projektes Mediation neben Rechtsprechung war eine der Hypothesen, dass die Mediationsangebote in den zivilrechtlichen Fällen viel erfolgreicher aufgegriffen werden sollten als im Verwaltungsrecht. Diese Hypothese war falsch. Die Erklärung dafür ist vermutlich, dass der Vorschlag sich an einem Tisch zusetzen während eines Verwaltungsprozesses so überraschend war, dass dies – paradoxerweise – viel mehr Erfolge brachte als in den Zivilfällen, wo meistens schon auf mehreren Momenten ein Versuch getan wurde, über den Fall zu verhandeln. Eine Frage der Kultur: im Zivilrecht besteht eine Kultur von Verhandlungen, von Kompromissen, im Gegensatz zum Verwaltungsrecht. In dem letzteren Gebiet war also der Einsatz von Mediation eine grössere Überraschung. Inzwischen ist der Erfolg u.a., dass bei unterschiedlichen

Behörden mit dem Mediationsmodell (auch im Widerspruchsverfahren) experimentiert wird.

Zum Schluss: Jede Form der Konfliktlösung hat seine eigene Äusserlichkeiten, die Teil der jeweiligen Kultur ist. «Der Mediationsraum war vertäfelt und gross. Er sah einen polierten Tisch mit einem Wasserkrug, Gläser und einige Notizbücher. In einer Ecke stand ein kleiner Tisch mit Kaffee und Kekse. ...»⁷

Eines der ersten, ins Auge springende Unterschiede zwischen Mediation und Rechtsprechung ist sicherlich die Gestaltung der Räumlichkeiten. In den Räumen der Gerichte herrschen meistens Grautöne⁸ vor, wo in schwarzen Roben gekleidete Richter ihre Unparteilichkeit und Neutralität auch in den Äusserlichkeiten zum Ausdruck bringen.⁹

Mediatoren, die mit Richtern gemein haben, überparteilich und neutral zu arbeiten, pflegen dagegen Wert zu legen auf eine angenehme Atmosphäre in dem Mediationsraum. «Auch muss auf eine gewisse Grosszügigkeit des Raumes geachtet werden, um kreative Lösungen zu fördern. Dabei sollte das Ambiente der Räume auf die jeweilige Zielgruppe zugeschnitten werden. Anzustreben ist, dass sich die Parteien wohlfühlen.»¹⁰

Es gehört sicherlich zur Kultur der Mediation eine Atmosphäre der Wohlgesinnung zu gestalten, eine Atmosphäre die wegführt vom Konflikt, vom Streit. Es streitet sich besser, wenn man sich buchstäblich gegenüber steht, der runde Tisch fördert Zusammenarbeit, Dialog und Kommunikation.

Mitte Dezember war ich auf Einladung des Europarates als Gastdozentin in der Föderation Bosniën-Herzegowina, um mit den Bosnischen Richter-Kollegen über die Chancen von Mediation in ihrem Land zu sprechen. Einer der Kollegen fragte mich, wie ich die Möglichkeiten einschätzte: «Meinen Sie, dass die Mediation in unsere Kultur passt?» Nun abgesehen davon, dass diese Frage schliesslich nur von denen beantwortet werden kann, die viel mehr und besser als ich vertraut sind mit der Kultur des Landes, meine ich, dass auch wenn es wie ein Paradox aussieht, das Wagnis der Mühe wert ist. Denn: Den Frieden muss man mit seinen Feinden machen¹¹.

- 1 Vize-Präsidentin am Gericht Zwolle-Lelystad (Bereich Verwaltungsrecht), in den Niederlanden und Mediator.
- 2 Ich benutze die Niederlande und Holland als Synonyme(wie das bei uns üblich ist) – obwohl die erste Bezeichnung die korrektere ist.
- 3 Nederlands Mediation Instituut. In diesem Institut wird (u. a.) ein Register von Mediatoren beibehalten, die Qualität der Ausbildungen wird ins Auge gefasst, die Qualität der Mediatoren wird zum Thema gemacht (u. a. durch Regulation einer Zertifizierung) u. v. m.
- 4 Beispiele: das erfolgreiche Projekt mit gerichtsnahe Mediation, Projekte bei unterschiedlichen Behörden, in Schulen etc.
- 5 Anzahl Mediators in 1994:104 in 2004:4485
Anzahl Mediations 1998 (erste Jahr der Registrierung): 330; in 2004: 1721
(diese Angaben sind vom NMI registrierte Fälle)
- 6 Da meine Erfahrungen als Mediator zum grössten Teil aus dem Bereich der gerichtsnahen Mediation stammen, setze ich mich in diesem Beitrag vor allem mit den Unterschiede zwischen Mediation und Rechtsprechung auseinander.
- 7 Michael Crichton, Disclosure, 1993
- 8 Neuerdings in den neueren Gebäuden abgelöst von gewagteren Äusserungen von moderner Kunst (jedenfalls in den Niederlanden).
- 9 Heftige Auseinandersetzungen gab es, als eine Moslima die sich um eine Position als Gerichtssekretär/Protokollführerin beworben hatte, wünschte dass sie auch im Gerichtssaal ihr Kopftuch tragen dürfte. Es wurde nicht genehmigt, mit der Begründung dass äussere Zeichen von Religion die Neutralität des Gerichts in Frage stellen könnten.
- 10 Stefan Kracht, Rolle und Aufgabe des Mediators – Prinzipien der Mediation, Handbuch Mediation par. 15, 87, Verlag C. H. Beck, 2002
- 11 Hanna Maron

Zusammenfassung

Die Mediation in den Niederlanden findet statt in einem kulturellen Feld voller Paradoxen: das Poldermodell geht zu Ende, die Mediation hat eine grosse Anziehungskraft auf professionelle Konfliktlöser aber weniger auf streitende Parteien. Das Verhältnis zwischen Rechtsprechung und Mediation, wird von vielen Parameter beeinflusst und die Wahl für den einen oder den andere Weg ist nicht einfach zu machen und zu begründen. Aber wie dem auch sei: Paradoxen gehören dazu.

Résumé

La médiation qux Pays-Bas s'inscrit dans un champ culturel plein de paradoxes: le «Poldermodell» va vers sa fin. La médiation possède une grande force d'attraction sur les professionnels intervenant en situation de conflit, mais non sur les parties en conflit. La relation entre l'exercice de la justice et la médiation est influencée par nombre de paramètres et le le choix d'une option plutôt que l'autre n'est pas aisé à faire et à justifier. Mais comme toujours: les paradoxes en font partie.

Médiation ou Psychanalyse à l'école

Il y a quelque chose qui ne va pas: quelle chance!

Quelle différence peut-on trouver entre la psychanalyse et la médiation?

Violaine Clément

Dans une époque marquée par la prolifération d'outils visant à améliorer le bien-être, qu'ils soient pédagogiques, thérapeutiques ou psychologiques, il n'est pas habituel d'insister sur une évidence dont le moins qu'on puisse dire est qu'elle ne fait pas plaisir: il y a quelque chose qui ne va pas.

Ce constat, finalement trop humain, a permis la naissance de la médiation, dont l'objectif, dès les années de sa mise en place dans le canton de Vaud, par exemple, a été la prévention: or ces médiateurs, mis en place pour répondre au souci de la population face à la drogue, ont très rapidement été confrontés aux multiples formes que peut prendre la pulsion de mort. Comme le dit Eric Laurent¹, «L'overdose ne s'atteint pas seulement dans les comportements suicidaires, comme les toxicomanies et les drogues dures. Le sujet peut se tuer au travail, choisir de pratiquer des sports dangereux, des voyages étranges, vouloir être astronaute amateur ou présenter une appétence multiforme pour le risque.»

Le médiateur se trouve donc interrogé par cette pulsion qui entraîne l'être humain au-delà du plaisir, parfois directement vers la mort. Placé dans une telle impasse, l'enseignant devenu médiateur court le risque de vouloir aider le jeune en difficulté plutôt que de lui permettre de s'interroger sur cette pulsion qui l'entraîne au-delà de ce qu'il dit vouloir. Dans son souci de faire le bien de l'autre, il peut être amené à prendre à sa place des décisions, à dicter son comportement, à agir là où il vaudrait mieux, parfois, laisser agir. Bien sûr, il agit au nom du bien commun, puisque le médiateur assure, dans de telles structures, un relais de la fonction de contrôle. En effet, il n'est pas rare qu'un jeune soit signalé à la médiation là où, il y a peu, il aurait été signalé à la police. Bentham² avait imaginé une machine qui permette de tout voir, le Panoptikon. Sur ce modèle, Foucault l'a bien montré³, se sont construits les prisons, les écoles, et d'autres lieux de contention. Depuis que l'école existe, elle a toujours été le lieu de contrôle hygiéniste de la génération montante. Aujourd'hui, ce n'est plus les dents, ni le rachitisme, ni les poumons que l'on contrôle, mais l'âme.

L'idée même de la médiation est alors mise en défaut. Certes, le bien public est une question importante, mais l'école doit se poser la question de son but, qui ne devrait pas être seulement de former des consommateurs de bonheur heureux. Si l'on mène cette idée à son aboutissement, l'ignorance du plus grand nombre ne pose pas de problème, sauf si elle empêche ce plus grand nombre de consommer sans réfléchir. Si l'on en croit cette thèse, soutenue par Jean-Claude Michéa⁴, on acceptera aussi son corollaire, que les réformes scolaires sont elles aussi moins destinées à encourager la curiosité intellectuelle qu'à assurer des automates aptes à faire tourner un système utilitariste.

Dans cette optique, un bon enseignant est donc celui qui produit de bons élèves, c'est-à-dire des élèves capables de régurgiter le savoir, des élèves faits au moule. On ne souhaite pas des empêcheurs de tourner en rond, des élèves capables d'exercer leur sens critique à l'endroit de ceux qui détiennent le savoir. Ce paradoxe est bien connu, qui vise à former des jeunes autonomes en les empêchant de faire le premier pas vers cette autonomie soi-disant désirée. Et là, le bât blesse: il y a heureusement de l'impasse, de l'échec, de l'impossible à formater. En outre, pour un enseignant, ne pas savoir quoi faire est une preuve d'échec, puisque l'enseignant est justement celui qui en sait un bout sur la question.

Or il est apparu, lorsque nous avons ouvert une porte sur un médiateur, que les enfants sont venus nombreux frapper à cette porte, pour rencontrer un adulte dont ils attendaient, au fond, de l'aide, mais sans savoir pour quoi. Ces enfants nous ont surpris par leur nombre et la diversité de leurs demandes. Qui aurait pu se douter que de très nombreux enfants ne savent pas ce que l'école attend d'eux? Qui sait que, pour certains, échouer à l'école est la seule chance de faire entendre que quelque chose ne va pas? Que veulent ces enfants? Que leur veut l'école? Qui veut l'école? Les enseignants eux-mêmes ne sont pas toujours très sûrs du rôle qu'ils ont à jouer. Ceux qui veulent se cantonner à l'instruction s'opposent à ceux qui veulent éduquer, mais sait-on bien où commence l'éducation et où se termine l'instruction? On oppose de même émotion et cognition, comme si un mot existait détaché de tout affect, et vice-versa.

Si ni les élèves ni les maîtres ne savent ce que veut l'école, ils ne peuvent se passer d'y jouer un rôle. Or la réflexion sur ce rôle n'est pas forcément conseillée. Preuve en est que celui qui s'interroge se trouve confronté à des impasses: «Ce n'est pas cela qu'on vous demande.», ou encore «Conformez-vous au programme!», quand on n'en vient pas au:

«En tant qu'enseignant, vous devriez être un modèle...» Mais quel modèle l'enseignant devrait-il représenter dans un monde où l'idéal a depuis peu cédé la place à toutes sortes d'objets de valeur équivalente? La plupart du temps, les enseignants jouent donc un rôle à leur insu: on les veut acteurs, ou managers, ou psy, ou gentils organisateurs, ou encore, comme aujourd'hui, repères de l'autorité perdue, ils deviennent, comme des marionnettes, des objets au service d'un discours qui les parle. C'est bien là qu'est l'os puisque ces enseignants, animés d'un désir obscur d'éduquer, sont trop souvent poussés malgré leur bonne volonté dans les voies incertaines du «roman pédagogique⁵». Ils trouvent alors une certaine complaisance à tirer de la gangue de l'ignorance et de l'obscurité de la caverne mythique de l'ignorance de jeunes pousses (la métaphore n'est que trop fréquente) dont ils peuvent, en arrosant avec soin les racines plantées dans un riche terreau, permettre une croissance harmonieuse, tournée vers les lumières du savoir conjugué au bonheur. Et, de fait, la pédagogie «tire sa force de deux sources bien différentes: le tabou de l'enfance et les prestiges de la *scienza nuova*, entendons la communication.⁶»

Que l'enfance soit un tabou autorise de nombreuses dérives, dont je ne citerai ici que la plus grave: l'irrespect. Alors que ce terme s'utilise en général pour stigmatiser le manque de considération que les jeunes ont pour nous, leurs aînés, il semble qu'il faille aujourd'hui s'en servir pour désigner notre méprise à nous, adultes, face à ces êtres auxquels nous refusons, pour des raisons obscures, de reconnaître le statut de sujets. Lorsqu'un enfant n'est pas tenu pour responsable, dans la mesure où son développement le permet, de ses actes, il n'est donc pas possible qu'il soit éduqué. Il ne peut s'agir alors que de dressage, ou, à l'inverse, de laxisme. Ce fait n'est probablement pas pour rien dans l'émergence impressionnante de l'utilisation de l'enfant sous toutes ses formes dans la publicité, comme objet de désir, comme représentant de la pureté originelle. Et, de fait, il y a aujourd'hui un monde entre l'enfant et l'adulte alors qu'on gomme volontiers la différence entre hommes et femmes, par exemple. Il y aurait une harmonie possible qui passe par une perte des différences. L'homme et la femme, se ressemblant comme des humanoïdes aux caractères sexuels peu visibles, préfigurent un monde idéal dans lequel il n'y a plus d'autre, dans lequel, nous ressemblant tous, les différences en viennent à être gommées dans un lissage qui permette d'oublier qu'il n'est pas possible de se fondre dans l'autre.

La médiation, au même titre que la psychologie scolaire, vise l'orthopédeutique, vise donc l'éducatif: «il faudrait que ça s'arrange». On

pourrait dire que la visée essentielle de la médiation est de mettre de l'huile dans les rouages. Il s'agit de faire fonctionner le système, tout en évitant qu'il ne broie ceux-là mêmes pour qui il a été mis en place. Mais ce souci de l'harmonie nécessaire à la survie de l'automate me questionne. Faut-il vraiment que le système fonctionne? Est-il vraiment indispensable que l'automate, que la machine survive, lorsqu'il devient évident qu'elle n'est pas programmée pour se remettre en question? Quelle issue reste possible face à la folle idée du «bonheur obligatoire pour tous», dont on a vu au cours du XXe siècle à quelles atrocités elle a entraîné l'humanité? Si Freud écrivait en 1929 «Il y a, nous l'avons dit, quantité de chemins pour conduire au bonheur, tel du moins qu'il est accessible aux hommes; mais il n'en est point qui y mène à coup sûr.»⁷ Lacan répondra en 1973: «Chacun sait que, tels que nous sommes faits, nous autres de l'espèce humaine, les dégâts, c'est ce qui peut nous arriver de mieux.»⁸

Un tel discours est bien à l'opposé de celui auquel je suis confrontée journallement: le discours de promotion de la santé, qui s'installe aujourd'hui à tous les niveaux, mais particulièrement dans le monde de l'école. Et je m'étonne qu'il soit aussi peu mis en doute, tant par ses auteurs que par tous ceux qui, dans une société où la peur du risque l'emporte sur le désir de réussir sa vie, sont prêts à céder sur le désir. «L'homme civilisé a fait l'échange d'une part de bonheur possible contre une part de sécurité.»⁹ Alors même que nous avons trop souvent accepté de lâcher notre rêve pour des ombres de bonheur, il semble que nous sommes de plus en plus questionnés par ces jeunes qui nous renvoient une image de nos rêves perdus.

C'est là que le grain de CIEn¹⁰ que la psychanalyse glisse dans les rouages des institutions me paraît une idée de génie. Cette idée de Jacques-Alain Miller se répand aujourd'hui dans de nombreuses institutions, où, semée par Judith Miller et Philippe Lacadée¹¹, elle germe, elle croît, comme une plante sauvage qui montre que la vie est plus forte que la mort, pour autant qu'elle porte en elle le principe même de mort. Cette idée dérange, remue, bouscule les concepts qui rendent toute institution mortifère, parce qu'elle engage chacun à ne pas céder sur son désir. C'est ainsi que nous¹² pourrions imaginer une école où l'enseignant serait élevé par son étudiant, où le goût du savoir retrouverait la saveur d'un fruit défendu, où le Scilicet («Tu peux savoir») s'opposerait au mortel «Tu dois savoir». Qu'est-ce que la psychanalyse peut apporter d'autre que la médiation à l'école? Lorsque Freud, le premier, a parlé de ce danger que constitue la «misère psychologique de la masse»¹³, il ajoutait: «Ce danger devient des plus menaçants quand le lien social est

créé principalement par l'identification des membres d'une société les uns aux autres, alors que certaines personnalités à tempérament de chefs ne parviennent pas, d'autre part, à jouer ce rôle important qui doit leur revenir dans la formation d'une masse.»

Ainsi la psychanalyse, visant la différence absolue, conduit-elle l'homme à se départir de ses passions primitives: l'amour, la haine, l'ignorance. Mais ce n'est pas l'indifférence à l'autre qu'elle prône, mais bien au contraire la croyance dans la nécessaire existence d'un lien social. Contrairement à la religion, qui fait exister un Autre, aux ordres duquel chacun se range, la psychanalyse ne fait que démontrer, au un par un, combien il est difficile de s'accorder avec soi-même, avant de s'entendre avec les autres. Mais alors qu'est-ce que le discours psychanalytique peut pour l'école? Philippe Lacadée, dans son ouvrage qui fourmille de vignettes cliniques démontrant une grande pratique de la clinique, le rappelle dans le chapitre qui porte ce titre: «L'école, une chance d'être responsable de ce que l'on y reçoit». Il démontre la part de responsabilité de chacun dans un monde où l'on cherche à subjectiver le savoir, à en nier la dimension subjective, pulsionnelle. «Comment l'enseignant d'aujourd'hui peut-il maintenir la vérité de la dimension pulsionnelle propre à chacun et ce, justement, du fait de la chute des idéaux culturels et sociaux qui soutenaient le monde? À méconnaître les traits subjectifs particuliers, à vouloir traiter chacun comme un autre, on renforce bien souvent l'auto-exclusion. Le maître a les moyens, à condition de ne pas les négliger, de rétablir des distinctions subjectives capables de produire pour chaque sujet un effet anti-ségrégatif- c'est ce qui se vérifie dans les conversations du laboratoire «Le pari de la conversation¹⁴».

Je propose cinq raisons de laisser une place à la psychanalyse dans l'institution, qui sont liées à ce que Jacques-Alain Miller appelle la politique¹⁵. D'abord, elle permet d'échapper à l'universalisation, à la catégorisation par le symptôme: ainsi elle n'exclut pas l'hyperactif, le dyslexique, mais elle lui donne une place dont il a à devenir responsable. Ensuite elle permet d'esquiver les coups mortels que l'amour ou la haine peuvent porter lorsque l'inconscient est en jeu, à l'insu des acteurs. Ce sont là de véritables ravages que la systémie ne permet pas toujours de traiter puisqu'ils n'apparaissent que masqués. Ensuite, plutôt que de pousser à attendre une impossible fusion entre les êtres parlants, elle enseigne à border les trous, à voiler les manques inévitables, et pas à les boucher. L'enseignant qui accepte de n'être pas dupe, qui sait qu'il joue avec ces leurres ne s'épuise plus dans une course impossible vers la perfection, vers l'universalisation,

mais il accueille la trouvaille de chacun, à commencer par la sienne, face à ce réel qui le heurte.

La médiation vise à une guérison du malaise dans la civilisation; dans ce sens, elle est orientée vers les psychothérapies, qui visent à soigner, à guérir, ou, dans le champ scolaire, vers la pédagogie qui sert à former, à instruire. Elle a pour objectif le sens commun, alors que «le propre de la psychanalyse, justement, est «tout dire et ça ne s'arrange pas». On a ensuite à s'arranger avec ce qui ne s'arrange pas, bien sûr. Qu'est-ce qui ne s'arrange pas? Quelque chose qui a affaire avec la sexualité. Quelque chose, dans la sexualité de l'espèce humaine, ne s'arrange jamais.¹⁶ À l'école, mais aussi dans les autres champs sociaux, il convient aujourd'hui de tirer les conséquences de la découverte formidable de l'inconscient freudien. Sans la curiosité d'aller y voir de plus près, les ressorts du langage nous resteront à tout jamais hermétiques, et n'auront d'autre effet que de continuer à nous faire nous mouvoir comme des marionnettes. Bien sûr, il y a de l'inconfort à penser, à douter, à faire exister les équivoques, à supporter le malentendu, alors que ce serait si bon de faire taire une fois pour toutes cette petite voix qui, très bas, murmure inlassablement que ce n'est pas ça, d'autant qu'on sent bien qu'elle contient une part de vérité.

- 1 Eric Laurent, La société du symptôme, Intervention au congrès de l'AMP, 19 juillet 2002, réécrite in Quarto, 79, Bruxelles, 2003
- 2 voir l'article de Jacques-Alain Miller Le despotisme de l'Utile, La machine panoptique de Jeremy Bentham in Ornica? III, mai 1975, p. 3 sq.
- 3 Michel Foucault, Surveiller et punir, Gallimard, 1975
- 4 Jean-Claude Michéa, Enseigner l'ignorance, Seuil
- 5 Jean-Claude MILNER, De l'école, Paris, Seuil, mai 1984, p. 73
- 6 ibidem, p. 76
- 7 S. Freud, Malaise dans la civilisation, PUF, 1971, p. 69
- 8 Lacan, L'expérience de la passe, Ornica? XII, p. 123, 3 novembre 1973
- 9 S. Freud, Malaise dans la civilisation, PUF, 1971, p. 69
- 10 Le CIEn, centre interdisciplinaire sur l'enfance, d'orientation lacanienne, représenté par des laboratoires qui se créent dans les institutions ou autour de points d'impasse, en France et dans d'autres pays européens.
- 11 Psychiatre psychanalyste bordelais, auteur de Le malentendu de l'enfant, Payot 2003
- 12 Le malentendu de l'enfant, Payot 2003, p. 367 sq
- 13 S. Freud, Malaise dans la civilisation, PUF, 1971, p. 70 entre guillemets dans le texte: «das psychologische Elend der Masse»
- 14 idem p. 371
- 15 Jacques-Alain Miller, Vous avez dit bizarre?, Quarto 78, p. 14

Résumé

La médiation à l'école vise à faire fonctionner l'institution qui, parfois, est dérangée par l'irruption en son sein de bizarreries: un jeune qui bloque, un enseignant qui n'en peut plus. Plutôt que de mettre de l'huile dans les rouages, la psychanalyse se sert de ces grains qui font grincer l'école pour faire émerger ce qui vient se dire là. Plutôt que de guérir, elle offre donc une chance à chacun de devenir à part entière responsable de ce qu'il apprend, de ce qu'il choisit, de ce qu'il vit. Sans rejeter la médiation, on peut donc en questionner les objectifs, grâce à la découverte que Freud fit il y a 100 ans de l'inconscient, et que Jacques-Alain Miller reprend lorsqu'il dit que l'être humain est traumatisé par son entrée dans le langage.

Zusammenfassung

Die Schulmediation wirkt förderlich auf den Betrieb einer Institution, manchmal aber stösst sie auch an ihre Grenzen: Ein Jugendlicher der einfach blockiert, ein verantwortlicher Lehrer, der an seine Grenzen stösst. In einem solchen Fall versucht die Psychoanalyse bewusst nicht Öl ins Getriebe zu geben, sondern sie bedient sich der Körner, die den Schulbetrieb zum Knirschen bringen, um «auftauchen» zu lassen, um was es gerade geht. Statt zu heilen, bietet sie jedem eine Chance zur Eigenverantwortung von dem, was er lernt, von dem, was er auswählt, von dem, was er lebt. Ohne die Mediation dabei zur Seite zu stellen, kann man also sachlich nachfragen, dank der Entdeckung des Unbewussten durch Freud vor 100 Jahren und was Jacques-Alain Miller aufnimmt, der über das menschliche Dasein sagt, dass es traumatisiert wird, sobald es mit der Sprache in Kontakt kommt.

Justice réparatrice et culture de la médiation: une approche différente pour traiter du racisme

Anne Catherine Salberg

La médiation prend depuis 20 ans une ampleur remarquable. L'intérêt que lui porte le monde économique, politique et social interroge plus d'un chercheur et philosophe¹.

A l'instar de Forum Médiation, qui a élargi son champ d'intérêt au-delà de la seule médiation familiale, nombre d'acteurs professionnels, institutionnels ou associatifs préconisent cette approche face aux profondes mutations que traverse notre société et aux nombreux conflits qui en résultent.

Le concept de justice restauratrice

Les criminologues ont développé depuis les années 70, le concept de la justice restauratrice. Ce mouvement propose un changement du modèle de la justice pénale en considérant qu'un crime porterait atteinte aux relations plutôt qu'à l'Etat. Ce nouveau «paradigme»² a été développé essentiellement dans les pays anglo-saxons. Il se décline en différents modèles³: la Médiation pénale⁴; les Cercles de détermination de la peine, les Conférences communautaires ou encore les Commissions vérité et réconciliation.

Quel qu'en soit le modèle, l'approche restauratrice définit l'acte délicieux d'abord comme un problème d'ordre interrelationnel contrairement à l'approche pénale qui met l'accent sur le crime et sa punition. La victime, qui exprime clairement son accord, peut se réapproprier le conflit. La participation volontaire du mis en cause le rend lui aussi acteur du processus⁵.

La justice restauratrice cherche à obtenir une satisfaction optimale de toutes les parties concernées. Or, le délit n'implique pas que la victime et le délinquant, mais aussi la société qui voit la paix sociale et la qualité de vie en commun menacées⁶.

Tant la médiation que la justice restauratrice ont pour but de créer ou de retisser les liens sociaux ainsi que de rétablir le sentiment de paix et de justice entre les citoyens.

L'action sociale restauratrice de ACOR SOS-Racisme

Peu connu en Suisse, ce concept de justice restauratrice a fortement influencé ACOR⁷ quand elle a conçu et mis sur pied son service d'action sociale en 1995, à la suite de l'adoption par le peuple suisse de la norme pénale réprimant la discrimination raciale. Seule disposition légale existant à ce jour en Suisse en matière de prévention et de traitement du racisme, l'article 261bis du Code pénal concrétise l'inadmissibilité de l'atteinte à la dignité humaine.

Si les garde-fous légaux sont indispensables, ils sont néanmoins insuffisants pour accompagner au quotidien les consultants qui dénoncent un acte raciste. L'expérience d'ACOR montre que dans les quelques rares cas où la justice pénale entre en matière, la victime est rarement restaurée dans sa dignité par la condamnation de son agresseur. C'est pourquoi une approche restauratrice du traitement du racisme a été développée, dans laquelle on part de la parole de la victime pour savoir quand un acte est vécu comme raciste⁸.

Une victime de racisme a besoin de dépasser son statut de victime en donnant un sens à son expérience traumatisante. Elle a besoin d'être restaurée dans sa dignité, d'être considérée comme un être humain à part entière. De même, l'auteur d'un acte raciste doit se voir offrir une possibilité non stigmatisante de s'expliquer, de comprendre la portée de ses actes, de se responsabiliser et de reconnaître à autrui son altérité.

La douleur d'une victime de racisme, d'être agressée pour ce qu'elle est, en raison de son appartenance ou de son apparence, n'est pas mesurable. Cette souffrance, si elle n'est pas prise en compte par la société toute entière, risque de créer des phénomènes de violence réactionnelle notamment par le renforcement du sentiment identitaire et du communautarisme.

Le vivre-ensemble dans une société moderne et cosmopolite nécessite dès lors un véritable débat éthique sur la construction de l'idée de Bien commun⁹. Pour promouvoir et concrétiser les valeurs des droits de l'homme et de la citoyenneté, un dialogue est indispensable dans la société contemporaine pour éviter la violence et la radicalisation des positions.

Culture de la médiation et racisme

La culture et la pratique de la médiation se basent sur une approche coopérative de la gestion des conflits. Elle demande cependant aux parties d'adopter une attitude conciliante et exige du médiateur une posture particulière. En effet, ce dernier doit rester en retrait, ne pas donner son avis, favoriser la communication et laisser aux personnes concernées – qui

sont les experts de leur situation – trouver elles-mêmes l'accord qui leur conviendra le mieux¹⁰.

Le racisme est considéré comme un fléau à condamner et contre lequel il faut lutter. Comment dès lors concilier la culture de la médiation avec le traitement de situations portant gravement atteinte à la dignité de l'être humain et aux fondements de son identité propre? Comment faire pour ne pas porter de jugement sur ce qui est bien ou mal quand on est confronté au racisme?

En médiation, on ne cherche pas à établir des fautes, on ne diabolise pas les individus mais on s'attache à régler les problèmes créés par les conflits sans désigner ni bourreau, ni victime. La culture de la médiation préconise une attitude de non-jugement, d'accueil de chaque personne dans sa différence et son altérité.

Pour illustrer notre propos, nous allons présenter trois situations que nous traitons en ce moment à ACOR et qui concernent des victimes de racisme. Après une brève description des incidents racistes, nous allons montrer comment nous construisons une réponse basée sur la justice réparatrice.

Exemples de situations

1. Un incident avec l'armée

Une jeune femme se fait insulter, dans un wagon-restaurant bondé, par un soldat qui la traite de «neggerli». Très choquée, elle saisit ACOR afin de dénoncer un comportement qu'elle juge inadmissible de la part d'un militaire en uniforme.

ACOR adresse une missive aux plus hautes autorités de l'Armée. Se référant aux dispositions pénales et réglementaires existantes, ACOR conclut sa lettre par ces mots «X n'avait probablement pas l'intention de blesser Mme Z. Il nous paraît alors d'autant plus important de lui faire prendre conscience de la portée de ses mots qui relèvent du racisme ordinaire. Nous sommes persuadés que vous partagez notre point de vue et vous remercions de bien vouloir prendre en considération la demande de notre consultante».

ACOR reçoit une réponse du Chef des armées et du Président de la Confédération déplorant l'incident et assurant ACOR de la volonté de l'Armée suisse de condamner le racisme. Le courrier relève l'importance de l'activité de prévention du racisme menée par l'association et se conclut par ces termes «interrogé sur les faits que vous citez, X nous a immédiatement contactés par téléphone. Il souhaite s'excuser auprès de Mme Z et regrette son com-

portement. X nous a également assurés, en exprimant un sincère repentir, que l'incident était dû à un égarement et que cela ne se reproduirait plus.»

Ce cas éclaire la philosophie restauratrice d'ACOR. Plutôt que de passer par un procès pénal – où l'on cherche à établir les faits avec objectivité et à désigner un coupable le cas échéant – ACOR a préféré faire valoir l'importance de reconnaître les problèmes créés par l'existence de comportements racistes. L'Armée a été sensible à la nécessité de favoriser, tant dans ses rangs que dans la société civile, un climat exempt de racisme. Elle a accepté de reconnaître le problème sans le banaliser, de prendre des mesures internes adéquates et a offert à la victime, dans son courrier signé par les plus hautes autorités du pays, une reconnaissance de la souffrance vécue. Elle a permis à l'agresseur de prendre conscience de la gravité de son acte et de présenter des excuses. La consultante s'est satisfaite de la réponse des autorités et a valorisé le rôle central joué par ACOR dans sa «vision d'une Suisse meilleure».

2. Un incident avec une société de transports publics

Une jeune femme fait l'objet d'un contrôle dans un bus. Elle assure les contrôleurs qu'elle avait pris un billet mais qu'elle l'a perdu. Elle accepte le principe de payer une amende. Toutefois, lorsqu'elle justifie de son identité en présentant une carte d'identité mexicaine et de son adresse en produisant une carte d'assurance-maladie, les contrôleurs estiment ces documents insuffisants et la remettent à la police.

La jeune femme s'est adressée à ACOR car elle s'est sentie humiliée par le ton des contrôleurs et le manque total de respect pour sa personne.

Dans un premier temps, ACOR a rencontré le Responsable des ressources humaines pour faire valoir ses préoccupations quant au déroulement du contrôle de cette jeune femme et connaître les conditions du contrôle d'identité dans un bus. Tout en reconnaissant la difficulté extrême de la tâche des contrôleurs et la possible inadéquation des réactions de notre consultante, l'accent a été mis sur l'importance de créer des espaces de dialogue. Dans un deuxième temps, ACOR a rencontré le Chef des contrôleurs afin de voir comment concrètement régler cet incident. Selon une enquête interne auprès des contrôleurs, seule notre consultante, qualifiée de menteuse, était en cause. Il convient de rappeler que pour ACOR aucune enquête n'est faite sur la véracité des dires de ses consultants, qu'elle accorde toujours du crédit à leur parole et qu'elle ne se base sur aucune définition préalable du racisme pour entrer en matière.

Idéalement, un espace indépendant de médiation permettrait tant à la personne offensée dans sa dignité humaine qu'aux contrôleurs, soucieux de travailler correctement, de trouver une solution satisfaisante dans le contexte particulier de l'incident, sans pression de la hiérarchie ni des menaces d'éventuelles sanctions condamnant une faute professionnelle.

Comme une telle procédure n'existe pas, une rencontre entre le contrôleur et la consultante a été organisée dans le bureau du Chef des contrôleurs, avec un double rôle pour ACOR, de soutien de la consultante et de promotion de la médiation. En effet, bien que les parties soient «adverses», elles ont pu s'entendre sur le recours à la médiation en tant qu'outil adéquat pour trouver une solution à ce conflit. Le contrôleur a présenté des excuses pour la douleur créée par l'appel à la police et l'institution a admis ne pas avoir reconnu la bonne foi de notre consultante.

3. Un incident avec la police

Lors d'un contrôle de police, un requérant d'asile a eu une épaule cassée. Ce jeune Africain est venu à la permanence d'ACOR quand il a été convoqué chez le juge chargé d'instruire la plainte déposée par les policiers. Choqué, il a, sur les conseils d'ACOR, décidé de porter à son tour plainte contre les policiers. Le juge d'instruction a rendu un non-lieu, tant les versions étaient divergentes. Ce résultat était paradoxalement satisfaisant pour ACOR, car cela signifiait que la parole d'un requérant d'asile avait le même poids que celle de policiers assermentés. Cela permettait surtout d'ouvrir le champ de l'approche restauratrice, puisque aucune «vérité judiciaire» n'avait été établie par la justice pénale.

ACOR a saisi le Délégué à l'éthique de ce corps de police afin de voir comment notre consultant pourrait trouver réparation après un contrôle policier de routine dans lequel il estimait avoir été victime de violence physique et de propos racistes. Ce policier, formé à l'éthique, a proposé d'organiser une médiation informelle, en présence d'ACOR dans son double rôle de soutien de la victime et de promoteur de la médiation, entre notre consultant et les policiers impliqués dans le contrôle. L'objectif de cette rencontre, qui obéira aux règles traditionnelles de la médiation – et dont le principe doit encore être accepté par notre consultant – sera d'échanger sur les faits tels qu'ils ont été vécus par chacun des protagonistes et de déterminer une juste solution pour toutes les parties concernées.

Conclusion

Le droit pénal permet de réaffirmer l'interdit social et de faire œuvre de pédagogie pour affirmer les droits des plus faibles. Mais, la justice pénale n'est, en réalité, pas adaptée pour lutter avec efficacité contre la violence au quotidien¹¹.

L'action de ACOR SOS Racisme est fondée sur le respect inconditionnel de la dignité humaine. C'est pourquoi le travail avec les personnes en conflit consiste à offrir un lieu d'écoute et de parole, sans jugement ni idée préconçue sur le problème et sa solution. Ceci se révèle être un puissant instrument «d'empowerment», de renforcement de leur capacité à se vivre comme des acteurs du changement.

ACOR ne tient pas à l'institutionnalisation des principes de la justice restauratrice, mais cherche plutôt à diffuser la culture de la médiation au sein des institutions lorsqu'elles sont confrontées à des actes racistes. Après 10 ans d'action, et comme l'auront illustré ces trois cas, on peut constater qu'une certaine reconnaissance de cette voie informelle existe.

Ce dispositif d'action sociale, dans lequel l'écoute de la parole est au cœur des réponses élaborées, réalise l'exigence de rapports humains dignes et respectables et permet à toutes les personnes impliquées dans un conflit, ainsi qu'à la société dans son ensemble, de prendre conscience de l'utilité de la voie restauratrice.

- 1 On peut comprendre l'essor récent de la médiation comme «symptôme et remède» selon J. De Munck «De la loi à la médiation», in France: les révolutions invisibles, C. -Lévy, Paris 1998, 311-322
- 2 H. Zehr «Justice Paradigm Shift? Values and Visions in the Reform Process», in *Mediation Quarterly*, 12/3, San Francisco 1995, 207-216
- 3 Voir le site European Forum for Restorative Justice www.euforumrj.org
- 4 M. Jaccoud (Dir.), *Justice réparatrice et médiation pénale. Convergences ou divergences?* Paris, L'Harmattan, 2003
- 5 Concernant les risques de la médiation pénale voir A-C. Salberg, «La médiation: réponse novatrice à la discrimination raciale?» in *Médiation en Europe: échanges sur les pratiques/ Master européen en médiation*, IUKB, Sion 2002, 228-230
- 6 Lode Walgrave, «La justice restaurative: à la recherche d'une théorie et d'un programme», in *Criminologie*, 32/1, 1999, 7-29
- 7 www.sos-racisme.ch
- 8 Pour connaître l'action d'ACOR, se référer à l'ouvrage de M. Eckmann, A-C. Salberg, C. Bolzman, K. Grünberg *De la parole des victimes à l'action contre le racisme*. Ed. IES, Genève, 2001
- 9 D. Müller «Bien commun, conflits d'intérêts et délibération éthique» in *Ethique publique* 6/1 (Montréal, 2004), 100-105
- 10 A-C. Salberg «Le médiateur, un expert de la famille?» in *Forum Mediation* 1/2002, SVM/ASM, Horw
- 11 J. Faget *Médiation et violences conjugales*» <http://champpenal.revues.org/document50.html>

Résumé

L'auteure, médiatrice familiale ASM et FSM, a été engagée en 1995 par ACOR SOS-Racisme pour concevoir et mettre sur pied un service d'aide aux victimes du racisme, orienté sur la justice restauratrice et la médiation.

Dans cette contribution, elle décrit en brièvement les principes. Elle relate pourquoi, en matière de discrimination raciale, la voie pénale est rarement satisfaisante. Elle illustre ses propos par 3 cas récents qui montrent comment, grâce à la culture de la médiation, on peut construire des réponses restauratrices dans les cas de violence raciste.

Zusammenfassung

Die Autorin, Familienmediatorin ASM und FSM, wurde im Jahre 1995 durch ACOR SOS-Racisme verpflichtet, einen Dienst zur Hilfe für die Opfer von Rassismus zu planen und zu schaffen, der auf die «Restorative Justice» (wiedergutmachende Gerechtigkeit) und die Vermittlung gerichtet wurde. In diesem Beitrag beschreibt sie kurz diese Grundsätze. Sie berichtet, weswegen bei Rassendiskriminierung der Strafweg selten zufriedenstellend ist. Sie illustriert die Intention des Projekts durch 3 Fälle, die zeigen, wie man in Fällen rassistischer Gewalt, dank der Kultur der Vermittlung, wieder-gut-machende Antworten entwickeln kann.

Interkulturelle Mediation – Mediation im interkulturellen Kontext

Lisa Waas

Interkulturelle Mediation liegt – laut Definition des Bundesverbandes Mediation¹ – dann vor, wenn die Kultur wesentlich den Konflikt oder den Konfliktverlauf beeinflusst oder prägt und der Prozess mit angemessenen Kenntnissen und Methoden seitens der Mediatorin/des Mediators gestaltet wird.

Eigentlich ist der Begriff «Interkulturelle Mediation» irreführend. Während es sich bei den einzelnen Anwendungsgebieten der Mediation, wie z. B. bei Trennung und Scheidung, in der Wirtschaft und Arbeitswelt, Umwelt und Nachbarschaft um klar umrissene Aufgabengebiete mit ganz bestimmten Voraussetzungen, u. a. auch rechtlicher Art handelt, ist die «Interkulturelle Mediation» übergreifend, denn alle bisher angeführten Anwendungsgebiete können unter den beiden vorgestellten Kriterien «interkulturell» werden. Deshalb halte ich den Begriff «Mediation im interkulturellen Kontext» für angemessener.

Unter «Interkulturelle Mediation» werden häufig ausschliesslich interethnische Konflikte subsumiert, die auf kulturelle Unterschiede und Missverständnisse zurückgeführt werden. Es handelt sich um einen Begriff, der m. E. ein Bild von unabhängigen «Kulturen und Nationen» suggeriert, die «jetzt» aufeinandertreffen, und welches mit der längst gelebten Realität von Mobilität, Migration (schon seit Jahrtausenden) und raschem kulturellen Wandel nicht in Übereinstimmung gebracht werden kann.

«Mediation im interkulturellen Kontext» lässt eine Differenzierung der Thematik zu:

1. Mediation im interkulturellen Kontext deutet an, dass der kulturbedingte Anteil einen speziellen Aspekt dieser Mediation bedeutet, die in einem der vielen Anwendungsgebieten von Mediation stattfinden kann: in der Familie, im Bereich Arbeitsplatz, Wirtschaft, Verwaltung, Gesundheitswesen, in Schule, Jugend- und Sozialarbeit, beim Täter-Opfer-Ausgleich, in der Nachbarschaft, im öffentlichen oder politischen Bereich.

1 Bundesverband Mediation/Fachgruppe Interkulturelle Mediation, Kassel 1999

2. Eine unterschiedliche nationale oder ethnische Zugehörigkeit bedingt nicht zwingend, dass die Konflikte, die zwischen zwei Menschen entstehen auf deren kulturelle Unterschiede zurückgeführt werden können. Das bedeutet konkret: Wenn ich in einem Arbeitsplatzkonflikt zwischen einem Deutschen und einem Türken vermittele, spreche ich nicht automatisch von einer Mediation im interkulturellen Kontext. Erst wenn in der Mediation deutlich wird, dass der aktuelle Konflikt zwischen den beiden stark durch unterschiedliche kulturelle Wertvorstellungen, z.B. bezogen auf die Haltung zur Arbeit, die Durchführung oder Organisation der Arbeit oder den Umgang zwischen Kollegen zurückzuführen ist, dann bekommt die Mediation eine interkulturelle Dimension.
3. Die gleiche nationale oder ethnische Zugehörigkeit schliesst nicht aus, dass es zwischen zwei Vertretern dieser Ethnie zur Mediation im interkulturellen Kontext kommen kann: Stellen Sie sich vor, ein in Bern geborener Hilfsarbeiter und ein in Bern geborener Vorstandschef einer grossen internationalen Firma geraten wegen Verkehrsdelikts in einen Konflikt, und plötzlich könnten wir uns in einer Mediation im interkulturellen Kontext befinden. Denn die beiden sprechen u.U. eine unterschiedliche Sprache, sie kommen aus völlig unterschiedlichen Lebenszusammenhängen und haben vielleicht auch ganz unterschiedliche Wertvorstellungen. Oder noch ein anderes Beispiel für eine Mediation im interkulturellen Kontext trotz gleicher Sprache und ethnischer Zugehörigkeit: nehmen Sie an, es gäbe einen Konflikt zwischen einem Kurden, der schon in dritter Generation in der Schweiz lebt und einem Kurden, der gerade eben aus der Türkei eingereist ist. Auch hier wird es Sprachunterschiede geben, selbst wenn sie beide kurdisch sprechen und sicher ebenfalls unterschiedliche kulturelle Vorstellungen, beispielsweise bezogen auf das Rollenverhalten von Mann und Frau oder zum Thema «respektvoller Umgang miteinander».

Damit ich von einer Mediation im interkulturellen Kontext sprechen kann, braucht es die Erfüllung von zwei Vorbedingungen. Zum einen, dass der Konflikt, in welchem Anwendungsbereich der Mediation er auch angesiedelt sein mag, durch unterschiedliche kulturelle Wertvorstellungen, Haltungen und/oder Verhaltensweisen geprägt ist. Zum anderen, dass dabei MediatorInnen tätig werden, die eine entsprechende interkulturelle Kompetenz aufweisen.

Unter interkultureller Kompetenz verstehe ich eine erweiterte Sozialkompetenz, die sich aus mehreren Komponenten zusammensetzt.

- a) In vielen Ausbildungen und Studiengängen, die auf die Arbeit mit Menschen vorbereiten, ist Selbsterfahrung und die Auseinandersetzung mit der eigenen Familiengeschichte selbstverständlicher Bestandteil. Die Auseinandersetzung mit der eigenen kulturellen Identität, der «Normalität» der gesellschaftlich mehrheitlich getragenen kulturellen Vorstellungen steht meist nicht auf dem Lehrplan.
- b) Zur Auseinandersetzung mit der eigenen kulturellen Identität benötige ich Wissen. Hier kommen die Grundlagen der «interkulturellen Kommunikation zum Tragen, Kulturstandards und -dimensionen, z. B. Machtdistanz, Individualismus-Kollektivismus, Maskulinität und Feminität, Ambiguitätstoleranz, kurz- oder langfristige Orientierungen, Monochronie und Polychronie, Partikularismus und Universalismus. In der Beschäftigung mit diesen Themen wird deutlich, was für ein breites Spektrum an Vorstellungen und Praktiken es zu Kommunikation (verbal und nonverbal), zu Rollenvorstellungen von Mann und Frau, Jung und Alt, Familie, Gemeinschaft, Beruf, Krankheit und Heilung, Geburt und Tod gibt.
- c) Wenn ich mich tatsächlich auf die Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Ausprägungen menschlichen Denkens, Fühlens und Handelns einlasse – am besten mit Menschen, die andere kulturelle Werte vertreten als ich, dann erfahre ich hautnah, was affektives Lernen im Interkulturellen bedeutet. Es kann tatsächlich sehr aufwühlend und zeitweise gerade zu verstörend sein. Das Erleben, plötzlich in einem anderen Land oder in einer mir fremden «Subkultur» VertreterIn einer vielleicht mit relativ niedrigen Status versehenen Minderheit zu sein, kann einem Perspektivenwechsel dienlich sein, der z. B. bei einer Mediation zwischen Angehörigen der Mehrheitskultur und Angehörigen einer Minderheitskultur die Mediatorin / den Mediator für die Wahrnehmung von Machtunterschieden sensibilisiert. Die bewusste und auch emotionale Auseinandersetzung mit Fremdem und Irritierendem jenseits der typischen Mittelstandsbürger-Rollenspiele sollte eigentlich zur Grundausbildung jeder Mediatorin / jedes Mediators gehören – was für Möglichkeiten zum Training der Allparteilichkeit bieten sich hier!
- d) Interkulturelles Lernen ist sicherlich eine lebenslange Herausforderung. Interkulturelle Kompetenz lässt sich auch daran ableiten, dass es mir immer stärker gelingen mag, die kulturelle Dimension eines Konfliktes zu erkennen und von «persönlichkeitsbedingten Unverträglichkeiten» oder unvereinbaren Positionen zu unterscheiden.

Weder das Leugnen noch die Betonung von kulturellen Unterschieden führt in der Regel zu konstruktiven Lösungen, sondern der behutsame und wertschätzende Umgang mit Werthaltungen. Indem der Mediator/die Mediatorin ganz deutlich die Wertvorstellungen jedes Konfliktpartners zu verstehen versucht und diese auch wertschätzt, trägt er/sie dazu bei, dass unterschiedliche Werthaltungen nicht wie unüberwindliche Mauern zwischen den Konfliktparteien stehen. Denn es zeigt sich in der Praxis, dass Wertvorstellungen, die als solche akzeptiert werden, zu Gunsten der Verwirklichung gemeinsamer Interessen verhandelbar werden.

- e) Im Zentrum von Interkultureller Kompetenz steht für mich die soziale Fähigkeit und Fertigkeit im Umgang mit Angehörigen anderer Kulturen angemessen kommunikations- und handlungsfähig zu sein. Für MediatorInnen bedeutet das konkret:

Mediation, wie sie als aussergerichtliches Vermittlungsverfahren bei uns eingeführt ist, stammt aus den USA, und das stark individualistisch ausgerichtete Wertesystem der AmerikanerInnen zeigt sich darin sehr deutlich. So sollte beispielsweise in der ersten Mediationsitzung der erste persönliche Kontakt zwischen MediatorIn und allen beteiligten Konfliktparteien stattfinden. Dadurch soll der Anspruch der Mediatorin/des Mediators auf Neutralität und Unparteilichkeit unterstrichen werden. In der «Unbekanntheit» der Mediatorin/des Mediators besteht ein deutlicher Kontrast zur traditionellen Vermittlerrolle, wie sie aus Teilen Afrikas und Asiens überliefert ist. Gerade die Vertrautheit und Kenntnis der KonfliktpartnerInnen und ihrer Lebensumstände gilt als Garant für eine gute Konfliktlösung.

Daraus lässt sich folgern, dass es für eine Mediation im interkulturellen Kontext besonders wichtig ist, Erwartungen und Bilder, die an die Vermittlungsperson gekoppelt sind, abzufragen und Unterschiede in den jeweiligen Vorstellungen aufzuzeigen. Manchmal sind wir wirklich als ÜbersetzerInnen zwischen verschiedenen kulturellen Vorstellungen gefragt.

Eine weitere, wichtige Voraussetzung ist eine erhöhte Bereitschaft, Geduld und Zeit aufzubringen. Wenn beispielsweise VertreterInnen direkter und linearer Kommunikation bei «endlosen» Ausführungen, die Ihnen wie ein «Um-den-heissen-Brei-Reden» vorkommen, «abschalten», könnten Sie u. U. die entscheidende Aussage verpassen, die häufig erst am Ende erfolgt. Die Idee der zirkulären Argumentation ist, dass wir erst aus-

föhrlich in den Zusammenhang der Antwort auf eine Frage eingeföhrt werden müssen, damit wir die Antwort richtig einordnen und verstehen können. Dies als nur ein Beispiel für viele mögliche Kommunikationsfallen.

In Trainings zur Interkulturellen Kompetenz wird noch immer der Wunsch nach Rezepten geäussert, nach den sogenannten «Do's and Taboo's» im Umgang mit MigrantInnen aus verschiedenen Regionen dieser Erde. Für mich hat das nur bedingt etwas mit interkultureller Kompetenz zu tun. Ich hatte in meinen Mediationen schon mit Menschen zu tun wie jenen MediandInnen: der Ehemann war geborener US-Amerikaner schwarzer Hautfarbe, im französischsprachigen Kanada aufgewachsen, hatte in Grossbritannien studiert, 15 Jahre in Saudi-Arabien und 12 Jahre in Südostasien gearbeitet, war seit 3 Jahren in Deutschland für eine internationale Firma tätig und die Ehefrau eine Ärztin, die auf einer kleinen griechischen Insel geboren wurde, in Athen und London studiert hatte, 20 Jahre in Deutschland eine Praxis hatte, dann 5 Jahre ihre kranke Mutter in Griechenland gepflegt hatte und wieder in ihre Arztpraxis nach München zurückgekehrt war – welche kulturellen Standards soll man hier «anlegen»?

Schubladendenken hilft hier also nicht weiter, sehr wohl aber das Wissen über das Spektrum menschlicher Einstellungen und Verhaltensweisen, um damit der individuellen «Patchwork-Kulturalität», wie sie durch die zunehmende Mobilität immer häufiger anzutreffen ist, gerecht zu werden.

Mediation im interkulturellen Kontext setzt Wissen voraus und die Offenheit für eine affektive Auseinandersetzung mit kulturellen Konzepten, die u.U. an der eigenen kulturellen Identität «kratzen». Mit zunehmender Erfahrung ergeben sich dadurch neue Verhandlungsspielräume für die eigene Mediationspraxis. Denn je weiter unser Mediatorenkopf und -herz für neue Perspektiven in professioneller Form von Hypothesen und offenen Fragestellungen ist, um so grössere Spielräume eröffnen sich damit für unsere MediandInnen, und dies nicht nur im interkulturellen Kontext.

Zusammenfassung

Mediation im interkulturellen Kontext umfasst nach Auffassung der Verfasserin die Bearbeitung von Konflikten, die durch unterschiedliche kulturelle Wertvorstellung, Haltungen und/oder Verhaltensweisen geprägt sind. Daraus abgeleitet fordert sie für MediatorInnen, die in diesem Bereich tätig sind, eine «interkulturelle Kompetenz», um sich auf die Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Ausprägungen menschlichen Denkens, Fühlens und Handelns besser einlassen zu können. Das Wissen über das Spektrum menschlicher Einstellungen und Verhaltensweisen trägt zugleich der individuellen «Patchwork-Kulturalität» Rechnung, wie sie durch die zunehmende Mobilität immer häufiger anzutreffen ist.

Résumé

La médiation dans le contexte interculturel signifie, selon la conception de l'auteur, la gestion des conflits, empreints de valeurs, attitudes et comportements culturels différents. Partant de là, l'auteur encourage l'acquisition d'une «compétence interculturelle» chez les médiateurs et médiatrices actifs dans ce domaine, afin qu'ils puissent mieux tenir compte, dans leur analyse, des différentes formes de la pensée, du ressenti et de l'agir humains. La connaissance du spectre des attitudes et comportements humains porte en même temps la marque individuelle de la «Patschwork-Kulturalität», comme elle se rencontre toujours plus dans la mobilité croissante.

Literatur zur Mediation im interkulturellen Kontext

- Augsburger, David W.: Conflict Mediation Across Cultures, Kentucky 1992
- Baechler, Günther: Zivile Konfliktbearbeitung in Afrika, Bern 1998
- Banning, H.: Bessere Kommunikation mit Migranten. Weinheim und Basel, 1995.
- DGB-Bildungswerk e. V. (Hrsg.): Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit. Erfurt 1998. Im Internet unter [bwt @dgb-bwt.de](mailto:bwt@dgb-bwt.de) Materialien zum Runterladen!
- Gadlin, Howard: Conflict Resolution, Cultural Differences, and the Culture of Racism, in: Negotiation Journal (Januar 1994), S. 33 – 47, 1994
- Hansen G. , Zuber, B.: Zwischen den Kulturen. Berlin / München 1996
- Haumersen, Petra; Liebe, Frank: Multikulti: Konflikte konstruktiv – Trainingshandbuch: Mediation in der interkulturellen Arbeit, Mülheim a. d. Ruhr 1999
- Hegemann, Thomas, Salman, Ramazan: Transkulturelle Psychiatrie, Bonn 2001
- Heimannsberg, Barbara; Schmidt-Lellek, Christoph (Hg.): Interkulturelle Beratung und Mediation, Köln 2000
- Hofstede, G.: Interkulturelle Zusammenarbeit. Kultur – Organisation – Management. Wiesbaden 1993.
- IAF-Verband binationaler Familien und Partnerschaften: Beratung im interkulturellen Kontext, Berlin 2001
- Loccumer Protokolle: Agenda für den Frieden: Interkulturelle Mediation, Loccum 7/99
- Losche, H.: Interkulturelle Kommunikation. Sammlung praktischer Spiele und Übungen. Alling 1995.
- Miehl, M.: 99 Fragen zum Islam. Gütersloh 2001.
- Salem, Paul E.: A Critique of Western Conflict Resolution from a Non-Western Perspective, in: Negotiation Journal (October 1993), S. 361 – 369
- Thomas, Alexander (Hrsg.): Psychologie interkulturellen Handelns, Göttingen 1996
- Touval, Saadia; Zartman, William: International Mediation in Theory and Practice, Baltimore 1993
- Ulrich, S.: Achtung (+) Toleranz. Wege demokratischer Konfliktregelung. Gütersloh 2000. Inklusive CD-ROM
- Waas, Lisa: Über Werte-Mauern hinweg auf der Suche nach Gemeinsamkeiten, in: Wissenschaftliche Reihe Verein Jugendzentren der Stadt Wien (Band 2) inter. jugend. kult – Anforderungen an die Jugendarbeit in der multikulturellen Gesellschaft, Wien 2001
- Weiss, Anja: Die Bedeutung von interkulturellen (Macht-)Unterschieden für die Mediation IN: Dokumentation: Interkulturelles Konfliktmanagement, AWO-Fachtag in München 2001

«homo mediator» – Spezies einer neuen Kultur?



Joseph Duss-von Werdt:

homo mediator

Geschichte und Menschenbild der Mediation

Klett-Cotta, Stuttgart 2005, 296 Seiten, Fr. 52.20

Von Eberhard Frey, Binningen

Mediation ist keine Errungenschaft der Gegenwart und schon gar nicht eine Erfindung amerikanischer Provenienz. Diese Einsicht stellt sich dem Leser in Begegnung mit sorgfältig ausgewählten Zeugnissen abendländischer Kulturgeschichte. Dabei ist der Bogen weit gespannt. Zurückgehend auf Solon, im 6. Jahrhundert vor Christus über Platon, Aristoteles, den «mediator familiaris» Ludwigs des Deutschen, den grossen Vermittlerpersönlichkeiten des Westfälischen Friedens, bis hin zu erfolgreichen und missglückten Vermittlungsversuchen der Gegenwart sind die vorgelegten Dokumente ein bereites Zeugnis mediatorischer Tradition in Europa.

Unter den zutage geförderten Funden – der Autor spricht vom Steinbruch, in dem er sich daran gemacht habe, die Geschichte der Mediation freizulegen – sind vor allem die Dokumente rund um den Westfälischen Frieden sehr aufschlussreich. Der Erfolg, der dieser Mediation mit dem Abschluss des Dreissigjährigen Krieges beschieden war – und dies ist für mich eine der spannendsten Einsichten dieses Buches – basierte von der Haltung her letztlich auf nichts anderem, als was auch wir heute als Grundlage für eine erfolgreiche Mediation erachten: «Gleichmut» (indifferentia); «Schweigepflicht»; «kein Schiedsrichter sein»; «Vertrauen aufbauen».

Beeindruckend ist zugleich, welche breiten philologischen Kenntnisse diesem Buch zugrunde liegen. Dem aufmerksamen Umgang mit dem Quellenmaterial ist es zu verdanken, dass so interessante Details zu Tage gefördert werden wie der früher gebräuchliche Begriff einer «Mediatrix»; die weibliche Sprachform zum «Mediator». Eine Besonderheit, die mit ihrem Auftauchen in frühen Quellen nicht nur die Rolle der Frau als Vermittlerin dokumentiert. Sie zeigt auch, dass die Funktion eines Mediators, einer Me-

diatrix früh schon öffentlichen Charakter hatte. Und, so die weiterführende Erkenntnis: Mediation ist *«kein zeitloses Festprodukt»*, aber sie hatte immer schon im gemeinschaftlichen und gesellschaftlichen Leben ihren klar erkennbaren, festen Ort.

Für mich als Leser hat dieser erste Teil eine enorme Sprengkraft gegenüber allem gegenwärtigen Technikpopanz. Er ist wie der Nachweis, dass es nicht darum gehen kann, nach **der** Mediation und Machbarkeit im Konfliktlösungsbereich zu suchen: *«Mediation ist keine ‹Sache› und die daran Beteiligten sind keine Gegenstände. Sie ist zwischenmenschliches (inter-subjektives) Geschehen.»*

Im zweiten Teil seines Buches arbeitet der Autor die spezifische Lebenshaltung des homo mediator heraus. Dabei erlebt man sich als Leser gleichsam in einen Prozess lebendiger Vermittlung eingebunden, mit dem, was der Schreiber *«offenen Sinnes und freien Geistes»* zu Papier bringt. In Kapiteln wie *«Mitmensch»*, *«Unterscheider»*, *«Dialogiker»*, *«Schweiger – Hörer – Frager»* wird ein facettenreiches Bild des homo mediator entworfen, das nicht so sehr nur die *«professionelle Vermittlung»* im Auge hat, sondern sich überhaupt an Menschen richtet, *«die verträglich (und wenn nötig vertraglich) als Mitmenschen zusammenleben»*.

Es ist faszinierend, wie der Autor es fast spielerisch schafft, gegen *«träge Denkgewohnheiten»* anzuschreiben und so dem Leser *«vermittelt»*, was mediative Arbeit letztlich ausmacht.

Eine Kostprobe: *«Da Vermittlung selbst ein Standpunkt ist, kann sie nicht neutral sein. Als Vermittler neutral zu sein – also keinen Standpunkt zu haben – ist in der Folge nicht möglich.»* Oder: *«Der gleichen Kultur, Religion oder Ideologie anzugehören lässt keine zwingenden Schlüsse zu, es müssten alle die das Gleiche sein, tun und wollen.»*

Dieses Buch sei allen empfohlen, die sich in Abgrenzung zu einem *«technokratisch»* bestimmten Denken ein Stück mediative Selbstverständlichkeit erarbeiten möchten.

Das ungebetene Fremde

Gerda Mehta, Klaus Rückert (Hrsg.)

Streiten Kulturen?

Konzepte und Methoden einer kultursensitiven Mediation

Springer-Verlag Wien New York, 2004, 218 Seiten, € 34. 80

Von Karin F. Schwanner, Salzburg

Die Autoren haben erneut ein Buch zum Thema Mediation vorgelegt, das in vieler Hinsicht bemerkenswert ist. Der Band ist ansprechend gestaltet, bietet viele interessante Anstöße zum Weiterdenken und stellt eine wichtige Ergänzung im Methodenkanon der Mediation dar. Angesprochen sind hier vor allem kultursensitive MediatorInnen und Mediatoren, zu deren Kompetenzerweiterung die abwechslungsreiche Abfolge interessanter Beiträge sicher beitragen kann, die einen weiten kulturellen Bogen spannt.

Während das selbst gesuchte Fremde – etwa Reisen in fremde Länder und Kulturen – uns anregend und bereichernd erscheint, wird Fremdes, wenn es ungebeten uns zu nahe kommt, als lästig, auch bedrohlich erlebt. Konflikte entstehen dann aus Angst und darauf folgender Abgrenzung, die bis zur Zerstörung gehen kann. Die Mediation kann helfen, Brücken zu bauen zwischen Menschen und Kulturen und ist als professionelles Angebot zur Überwindung von Entzweitem und Konflikten mittlerweile allgemein anerkannt.

Das vorliegende Buch entstand im Anschluss an die sehr erfolgreiche 3. Wiener Konferenz für Mediation mit dem Titel «Culture meets Culture» vom September 2003 und zeigt, dass Kultur in der Mediation heisst, kulturelle Vielfalt zuzulassen und immer auch mit zu bedenken. Insgesamt bietet der Band eine anregende, erfrischende Begegnung mit dieser Vielfalt.

Mediation in Indien

Hiram E. Chodosh, Niranjan Bhatt, Firdosh Kassam:
Mediation in India. A Toolkit. 2004,
United States Educational Foundation in India, New Dehli.
Email: info@fulbright-india.org. 194 Seiten

Von Gerda Mehta, Wien

Ein für Indien vielleicht ebenso wichtiges Buch wie «Scheidung ohne Verlierer» im deutschen Sprachraum könnte das vorliegende Buch werden. Es legt Zeugnis einer beginnenden breiten Bewegung der Mediation in Indien ab. 2003 hatte die United States Educational Foundation in India (USEFI) in Kooperation mit der National Academy of Legal Studies and Research University (NALSAR) einen grossen Vorstoss gemacht. Rechtsanwälte, Richter, Akademiker, Wirtschaftsvertreter und Rechnungsprüfer haben sich seither in ein paar indischen Grossstädten zusammengefunden, um den Einsatz der Mediation weiterhin systematisch voranzutreiben, auch wenn in Indien oft gesagt wird, mediative Fähigkeiten liegen in jeder indischen Familie vor.

Das Buch gibt Einsicht, wie umsichtig Voraussetzungen für die Akzeptanz der Mediation als alternatives Verfahren zum herkömmlichen Rechtsweg in Indien geschaffen werden und ist praktische Lektüre zur Verbreitung der Mediation (inklusive Powerpointpräsentation und Tagesworkshopprogramm). Die Erfahrungen vom internationalen Rechtsreformer HE Chodosh halfen, die Probleme der Rechtspraxis zu analysieren, den Einsatz von Mediation mit wichtigen Entscheidungsträgern zu besprechen und Rechtsvoraussetzungen zu erarbeiten, dass Mediation eine echte Alternative werden kann, damit die nicht selten 20, 30 Jahre dauernden Verfahren bei Gericht anderen, rascher wirksamen Abschlüssen zuführbar werden. Die mediative Praxis und Charisma im Lehren und Verbreiten von Niranjan Bhatt und Firdosh Kassam überzeugen und führen viele begeistert zur Mediation.

Ein informatives und praxisorientiertes Buch, das die Tradition Mahatma Gandhis fortsetzt: «I realized that the true function of a lawyer was to unite parties ...»

Ressourcen / Ressources

«World Mediation goes Switzerland»

Im September wird das World Mediation Forum seine Konferenz unter dem Motto «Mediation, eine neue Kultur im Wandel der Zeiten» in der Schweiz in Crans-Montana abhalten. Die geografische Nähe und das interessante Programm sind an sich schon Grund genug für eine Teilnahme: der Tagungsort sollte auch Unentschlossene überzeugen können. Folgende Themen sollen abgedeckt werden:

THEMA 1: *Geschichte der Mediation.* Die Ursprünge der Mediation, die theoretischen Grundlagen, die Konzeptualisierung der Praktiken und ihre Institutionalisierung sind hier geplante Gegenstände.

THEMA 2: *Die Mediation und ihr Umfeld.* Dieses Thema ist den einzelnen Anwendungsbereichen der Mediation und ihrer Komplementarität im Vergleich zu den anderen Arten des Umgangs mit Konflikten gewidmet.

THEMA 3: *Die Mediation: Ein neues Paradigma des Konfliktmanagements* wird sich mit sozialen Regulierungsprozessen und möglichen Änderungen durch Mediation befassen.

THEMA 4: *Die Mediation angesichts der zeitgenössischen Problematik,* soll den Stellenwert der Mediation angesichts der Herausforderungen unserer heutigen Gesellschaft (steigende Gewalt, Probleme, die mit Migration und bewaffneten Konflikten zusammenhängen) untersuchen.

THEMA 5: *Mediation und Nachhaltigkeit,* beleuchtet die Bedingungen von Mediation angesichts der neuen Strategien der Gouvernance von Stadtgebieten (Agglomeration, Städte, Stadtviertel) und der Natur (Verwaltung der natürlichen Ressourcen, globaler und grenzüberschreitender Umweltschutz).

THEMA 6: *Mediation und Interkulturalität,* thematisiert, wie Mediation bei der Handhabung von Problemen, die sich aus ethnischen und kulturellen Unterschieden ergeben, zur Erleichterung der Beziehungen und des Zusammenlebens unterschiedlicher Ethnien und einheimischen Gesellschaften, eingesetzt werden kann.

5. Konferenz des WMF «Die Mediation: eine neue Kultur im Wandel der Zeiten» organisiert vom Institut Universitaire Kurt Bösch (IUKB)

FREITAG 9 bis SONNTAG 11 SEPTEMBER 2005 in Crans-Montana

<http://mediation.qualilearning.org>

Birgit Weinmann-Lutz

La mondialisation des échanges, l'ouverture des frontières, la circulation des populations, les flux migratoires sont un enjeu pour nos sociétés et ont pour effet des modifications des fonctionnements politiques, culturels, sociaux, familiaux, mais aussi de l'environnement, qui interpellent les citoyens, l'ensemble des Etats et les organisations internationales. La 5ème Conférence Internationale du Forum Mondial de la Médiation (WMF) s'occupera avec «La Médiation: Une nouvelle culture du changement» et se tiendra à Crans Montana, situé au cœur des Alpes, à 1500 mètres d'altitude (Cela sera soi-même pleine raison d'y aller).

Au cours des trois journées il est proposé une réflexion à partir d'une approche transversale et comparée des thèmes suivants:

THEME 1: *Histoire des médiations*. Ce thème propose d'aborder: les origines de la médiation, ses fondements théoriques, sa conceptualisation des pratiques et son institutionnalisation

THEME 2: *Les contextes de la médiation*. Ce thème propose d'aborder les différents champs d'application de la médiation et leur complémentarité par rapport aux autres modes de gestion des conflits.

THEME 3: *La médiation: un nouveau paradigme de la gestion des conflits*. Ce thème propose d'aborder les changements induits par la médiation dans le cadre de la régulation sociale.

THEME 4: *La médiation face aux problématiques contemporaines*. Ce thème propose d'aborder la place de la médiation face aux défis de notre société contemporaine: la montée des violences, les phénomènes migratoires et les conflits armés.

THEME 5: *Médiation et développement durable*. Ce thème propose d'aborder la médiation face aux nouvelles stratégies de gouvernance des territoires urbains (agglomérations, villes, quartiers) et des milieux naturels (gestion des ressources naturelles, protection de l'environnement global et transfrontalier).

THEME 6: *Médiation et interculturalité*. Ce thème propose d'aborder la médiation face à la gestion des problèmes de prise en compte des différences ethniques, culturelles comme mode de facilitation des relations et cohabitation d'ethnies et de communautés indigènes différentes.

5ème Conférence du WMF «La Médiation une nouvelle culture du changement» organisée par l'Institut Universitaire Kurt Bösch (IUKB)
VENDREDI 9, SAMEDI 10, DIMANCHE 11 SEPTEMBRE 2005 à Crans-Montana

<http://mediation.qualilearning.org>

Birgit Weinmann-Lutz

7 Minuten, Aufgaben der Politik und Storyboards

Ein Unternehmen ohne Vision, sagt man, habe keine Überlebenschance. Was ist mit der Familie ohne Vision? Früher schien es völlig klar zu sein, was «Familie» bedeutet. Ein leiblicher Vater, eine Mutter, zwei eheliche Kinder, ein Haus mit Garten, ein Auto (allerdings: war es eigentlich je so?). Was aber bedeutet es heute, Familie zu sein? Nun: miteinander reden offenbar nicht: Eheleute, zusammenlebende wohlgemerkt, sprechen durchschnittlich nur 7 Minuten am Tag miteinander.

In einer globalisierten und pluralistisch strukturierten Gesellschaft fehlt es zunehmend an gesellschaftlich vereinheitlichten Familienleitbildern und an visionären Vorgaben. Das wissen Mediatorinnen und Mediatoren nur zu genau, denn an fehlenden oder zerbrechenden Visionen im Prozess einer Scheidung, leidet man ebenso sehr, wie an anderem Mangel. Letztlich müssen die Familien, Netzwerke, Patchwork-Familien selbst eigene Visionen finden, über die sie sich definieren können. Ob und wie Ihnen dabei die Politik helfen könnte, indem sie eine neue Klarheit über ihre Bedeutung und über die Rollen, die ihre Mitglieder wahrzunehmen haben, schafft, kann man auf «porta familia» nachlesen.

Auch andere hoch-interessante Äste gibt es auf dieser Seite zu entdecken, die getrennte Bereiche für Erwachsene, Kinder (leider teilweise noch «under construction») und Professionelle hat. Thematisch dreht sich vieles um Trennung und Scheidung, ein sehr gehaltvolles Wissensarchiv bietet sowohl für Betroffene, als auch für Profis nützliche und gut gegliederte und aufgemachte Inhalte. So z.B. ein Storyboard, also ein Comic zum Weiterdenken. Die Dreiteilung (Erwachsene, Kinder, Profis, z.T. auch «andere Sichtweise») macht einen immer neugierig, mal in die Sparten reinzuschauen, die einen «eigentlich nix angehen» – eine raffinierte Methode die Perspektivenübernahme nahe zu legen und von daher auch für Klienten und deren Kinder wärmstens zu empfehlen!!!!

<http://www.portafamilia.de>

Birgit Weinmann-Lutz

Konfliktmanagement im Landkreis Uckermark: ein Beispiel zur Nachahmung empfohlen!

Im September 2004 endete das Xenos-Projekt «Weiterbildung Konfliktmanagement im Landkreis Uckermark» an der FH Potsdam. Das Modellprojekt ist in seiner berufsübergreifenden Qualifizierung mit Teilnehmer/innen aus einer Region recht einmalig. Insgesamt 37 Lehrer/innen, Sozialarbeiter/innen und Polizisten/innen absolvierten in zwei jeweils einjährigen Kursen die Weiterbildung. Gemeinsam!

In diesem einzigartigen Modellprojekt lernten die Teilnehmer/innen berufsübergreifend Methoden zur Lösung von Konflikten unter gewaltbereiten Jugendlichen. Sie erwarben die Fähigkeit, in hocheskalierten und gewaltgeprägten Situationen eine differenzierte Konfliktbearbeitung durchzuführen und dadurch die Integration der gefährdeten Jugendlichen zu fördern. Durch die Zusammenarbeit der drei Berufsgruppen, die in unterschiedlichen Stadien mit gewaltbereiten Jugendlichen konfrontiert sind, sollte die Basis für ein lokales Netz zur Gewaltprävention im Landkreis Uckermark geschaffen werden. Und dies hat – wie es scheint – für die Teilnehmenden auch funktioniert. Neben persönlichen Entwicklungen und Auseinandersetzung mit einer anderen beruflichen «Kultur» dürften die hier geschlossenen Kontakte dafür nützlich sein, öfters mal den «kurzen Dienstweg» zu gehen und so den Alltag der drei beteiligten Berufsgruppen zu vereinfachen.

Ein solches Projekt kostet natürlich Geld und obwohl die dort sprudelnden Quellen (das Modellprojekt wurde vom Xenos-Programm des Deutschen Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, vom Landespräventionsrat Brandenburg sowie vom bundesweiten Bündnis für Demokratie und Toleranz gefördert) von der Schweiz aus nicht unmittelbar zugänglich sein dürften, so könnten andere Wege gefunden werden.

Für diejenigen, die sich zur Nachahmung anregen lassen wollen oder die besonders sorgfältig und liebevoll zusammengestellte Dokumentation zur eigenen Weiterbildung nutzen wollen, hier die Adresse unter der die Dokumentation jetzt bestellt werden kann

Weiterbildung Konfliktmanagement, Kerstin Lück, Fachhochschule Potsdam, Postfach 600 608, 14406 Potsdam, e-mail lueck@fh-potsdam.de.

Jedes Exemplar kostet 5 Euro.

<http://www.fh-potsdam.de/~zentral/home.htm>

Birgit Weinmann-Lutz

Vereinsinformationen

Das Wort der Präsidentin

Ernennung von Prof. Joseph Duss-von Werdt zum Ehrenmitglied des SVM

Der SVM verlieh an seiner diesjährigen Mitgliederversammlung seinem Gründungsmitglied Professor Joseph Duss-von Werdt für seine äusserst wertvollen Verdienste für die Mediation in der Schweiz und für den SVM die erste Ehrenmitgliedschaft. Professor Duss nahm die Ehrenmitgliedschaft mit Freude an.

Vorstandsmitglied Silvana Beeler verstand es, in ihrer Laudatio Professor Duss-von Werdt's Pionierleistungen für die Akzeptanz der Mediation in der Schweiz eindrücklich zu würdigen. Sie begann die Umschreibung seines Werkes anschaulich und humorvoll mit dem Hinweis, dass bei der Suche nach «Duss-von Werdt» in Google im Internet innert Sekundenbruchteilen eine dreistellige Anzahl von Suchergebnissen erscheint.

Professor Duss-von Werdt war im Jahr 1992 massgebliches Gründungsmitglied des SVFM, des Schweizerischen Vereins für Familienmediation, unseres heutigen SVM. Mit seinen Publikationen und seiner unermüdlichen Lehrtätigkeit leistete er und leistet immer noch entscheidende Pionierarbeit für die Mediation. So ist er nach wie vor einer der wenigen in der Schweiz, der im Bereich der Mediation auch seriös wissenschaftlich arbeitet. Sein neuestes Buch *homo mediator* ist zudem bestes Zeugnis seines durch und durch mediativen Geistes. Professor Duss's Ziel ist es nicht, die Konflikte aus der Welt zu schaffen sondern einen anderen, einen konstruktiveren Umgang mit ihnen zu pflegen. Dies nicht nur in der klaren Rolle als Mediator sondern in der Haltung als Mensch auch im Alltag, eben als *homo mediator* oder als *homo mediatrix*, wie er die weibliche Form lateinisch korrekt bezeichnet.

Der SVM dankt Professor Duss-von Werdt herzlich für seine Leistungen für den SVM wünscht ihm gute Gesundheit und weiterhin viel mediative Energie.

Ursula Gross Leemann, Präsidentin SVM

Informations de l'association

Le mot de la Présidente

Nomination du Professeur Joseph Duss-von Werdt au titre de membre d'honneur de l'ASM

L'ASM a octroyé pour la première fois, lors de sa dernière assemblée générale, un titre de membre d'honneur et ceci à l'intention de l'un de ses fondateurs, le Professeur Joseph Duss-von Werdt, pour le travail particulièrement important fourni en faveur de la médiation en Suisse et de l'ASM elle-même. Le professeur Duss a accepté cet honneur avec joie.

Silvana Beeler, de notre comité, s'est attachée ainsi dans son Laudatio à mettre en valeur l'œuvre de pionnier du Professeur Duss-von Werdt pour faire accepter la médiation en Suisse. Elle en a commencé le résumé par une évidence pleine d'humour en signalant qu'à l'indication du nom «Duss-von Werdt» sur le moteur de recherche Internet Google, elle avait vu se lister en quelques secondes plus d'une centaine de références.

Le Professeur Duss-von Werdt a été une référence parmi les membres fondateurs de l'ASMF en 1992, l'Association Suisse pour la Médiation Familiale, qui est devenue notre actuelle ASM. Il fut un pionnier essentiel pour la médiation par ses publications et par son inépuisable travail d'enseignement et il continue de l'être encore. Il est aussi aujourd'hui, comme par le passé, l'un des rares en Suisse à travailler dans le domaine de la médiation avec rigueur scientifique. Son nouveau livre *Homo mediator* est ainsi la meilleure démonstration d'une pensée universellement médiative. Le but du Professeur Duss n'est pas de supprimer les conflits dans le monde, mais de travailler à un comportement différent et constructif pour les aborder. Et pas seulement dans le rôle bien défini de médiateur, mais aussi dans la vie de tous les jours, dans la façon d'être en tant qu'être humain, comme *homo mediator* ou *homo mediatrix*, la forme latine féminine qu'il nous donne.

L'ASM remercie chaleureusement le Professeur Duss-von Werdt pour tout ce qu'il lui a apporté et lui souhaite une bonne santé pour l'avenir et encore beaucoup d'énergie médiative.

Ursula Gross Leemann. Présidente de l'ASM

Agenda

Die nächsten Vorstandssitzungen des SVM/ASM:

Donnerstag, 16.06.05 in Olten

Dienstag, 29.11.05 in Olten

Dachverband SDM/FSM:

Delegiertenversammlung des SDM-FSM:

Montag, 30.05.05 in Bern

Veranstaltungen:

Riskante Interventionen – 10.06.05

Fach-Seminar mit Fredi Rudolf, Mediator SVM/SDM.

Organisator: Verein Mediation in Familienfragen Region Zürich

MFZ Ort: Jugendstube St. Peter, Zürich

Weitere Informationen:

www.familienmediation.ch und mediation.rudolf@bluewin.ch

Jahreskongress der gwmk am 24.06.2005

Der diesjährige Jahreskongress der gwmk hat das Motto

«Werte schöpfen für den Mittelstand – Verhandeln»

Informationen unter: www.infomediation.ch

nähere Informationen zum Kongress bei der

IHK Bielefeld und www.gwmk.de

World Mediation Forum – 9.–11.09.05 in Crans-Montana

siehe ausführlicher unter: «Ressourcen» S. 37/38

Autorenverzeichnis / Liste d'auteurs

Clément, Violaine

enseignante de latin et de grec, adjointe de direction dans un cycle d'orientation fribourgeois qui a mis sur pied divers projets de médiation, dont la médiation par les pairs, est aussi psychanalyste et membre d'un laboratoire du CIEN, Centre interdisciplinaire sur l'Enfant d'orientation lacanienne.

Adresse: 1756 Onnens, Fribourg, e-mail: violaine.clement@co-perolles.ch

Pach, Manja

Richterin am Gericht Zwolle-Lelystad (Bereich Verwaltungsrecht) und seit 1996 Mediatorin.

Adresse: manjapach@wxs.nl

Salberg Mendoza, Anne-Catherine

Titulaire du Master européen en médiation, elle pratique la médiation à la Maison genevoise des médiations et anime régulièrement des formations pour le compte du Groupement Pro Médiation.

Adresse: Anne-C.Salberg@bluewin.ch

Waas, Lisa M. A.

Ethnologin mit Schwerpunkt Ethnomedizin, Mediatorin in den Bereichen Familie, Arbeitswelt und Schule, auch im interkulturellen Kontext. Seit 1997 als Ausbilderin BM von MediatorInnen in Deutschland und dem europäischen Ausland tätig, Mitarbeit an verschiedenen europäischen Programmen wie XENOS und CCT-I.

Adresse: Mediation-Inst-Muc@t-online.de

Übersetzung / Traduction

Anne-Catherine Salberg, Genève

Jeanne Darbellay, Sion