

Claudia Schraewer

Mediation in Nepal

Nepal befindet sich in einem großen Umbruch. Sowohl politisch wie gesellschaftlich ordnet sich das Land neu. Welche Rolle spielt Mediation in diesem Wandel und wo steht Nepal im Bereich der Gemeindemediation?

Nepal – ein Land mit tief verankertem Kastensystem bei gleichzeitig reicher Vielfalt an ethnischen Gruppen, geprägt durch einen zehnjährigen Bürgerkrieg (1996-2006) mit über 14.000 Opfern und noch immer knapp 1.000 Vermissten. Dieser Bürgerkrieg führte zum Ende der jahrhundertelangen Monarchie und damit zum Übergang Nepals in eine Demokratie. Die politischen Umbrüche der letzten Jahre spiegeln sich auf gesellschaftlicher Ebene wider. Alte Strukturen brechen auf, neue Medien beschleunigen die Einflüsse von außen, junge Generationen suchen nach Veränderung und wandern aufgrund hoher Arbeitslosigkeit in überwiegend arabische Großstädte wie Dubai oder Doha aus – um nur einige Themen zu nennen.

Die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, der Kastenzugehörigkeit wie auch aufgrund einer ethnischen Gruppe gehört in Nepal trotz großer gesellschaftlicher Umbrüche zum Alltag. Darüber hinaus erschweren weit verbreitete Armut, mangelnde Bildung und unzulängliche bis nicht funktionierende staatliche Strukturen die Lebensbedingungen großer Bevölkerungsteile. Das Bewusstsein für strukturelle Gewalt wächst jedoch im Zuge des Demokratisierungsprozesses sowie jahrzehntelanger Entwicklungszusammenarbeit im Bereich Zivilgesellschaft, Gender und Menschenrechte. Die Stimmen diskriminierter und marginalisierter Gruppen werden lauter. Betroffene suchen zunehmend Rat und Unterstützung von außen trotz hohem sozialem Druck aus dem eigenen Umfeld. Die Ak-

zeptanz und Zugehörigkeit zu einer sozialen Gemeinschaft (i. d. R. die Großfamilie und ggf. Dorfgemeinschaft) bieten ein hohes Maß an gefühlter Sicherheit und stellen auch faktisch die Lebensgrundlage dar. Insbesondere für Frauen ist die Familie ihres Ehemanns nach der Hochzeit das soziale Netz. Verlässt sie diese Gemeinschaft, begibt sie sich und ggf. ihre Kinder in existenzielle Not und erfährt zudem den Ausschluss von der Gemeinschaft und damit eine große emotionale Belastung. Trotz dieser möglichen Konsequenzen ergreifen insbesondere Frauen zunehmend die Initiative, Unterstützung zu suchen. Der erste Weg führt oft über lokale Frauengruppen, deren Mitglieder selbst Mediatorinnen sind oder zumindest über die Option der Mediation aufklären können.

Konfliktvermittlung mit Hilfe einer neutralen dritten Person ist kein neues Modell in Nepal. Neben Schlichtungsverfahren gibt es zahlreiche traditionelle Konfliktbearbeitungsmethoden, die sich bis in die Gegenwart erhalten haben. Neu ist jedoch der Gedanke, dass die Konfliktparteien selbst ihre Lösungen generieren und diese nicht, wie oft erwartet, vorgegeben werden. Mediation wurde in den Anfangsjahren oft mit Streitschlichtung gleichgesetzt. Dies zeigte sich auch im Umgang mit Begrifflichkeiten, wie D. Bishwakarma, Direktor einer lokalen Nichtregierungsorganisation (NGO) mit langjähriger Erfahrung im Mediationsbereich schildert: »The parties were given the decision in the past – as in arbitration. The Nepali word ›melmilap‹ (mediation) and ›madhestata‹ (arbitration) were used interchangeably and meant the same in the past. However there has been clarity in recent years.«¹

Die klare Abgrenzung zwischen Streitschlichtung und Mediation erfolgte nicht zuletzt durch das 2011 verabschiedete Mediationsgesetz², das auch die steigende Relevanz von Mediation als außergerichtlicher Konfliktbearbeitung aufzeigt. Das Gesetz ist als erste übergreifende Richtlinie für MediatorInnen aus den verschiedensten Fachrichtungen zu verstehen und damit als ein wichtiger Meilenstein zu bewerten. Gleichzeitig fühlen sich die GemeindemediatorInnen mit ihren Interessen durch den ersten Entwurf, der weitestgehend von Juristen erstellt wurde, nur unzureichend vertreten.³ Mittlerweile wurde das Mediationsgesetz u. a. durch RepräsentantInnen der Gemeindemediation überarbeitet. Nun sind erneut staatliche Behörden am Zug, die Vorschläge zu prüfen und die Implementierung zu veranlassen. Insbesondere für die Gemeindemediation ist die staatliche Unterstützung in struktureller aber auch finanzieller Hinsicht sehr entscheidend. Die über Jahre aufgebauten Mediationskomitees, überwiegend finanziert durch zeitlich befristete Projekte der Entwicklungszusammenarbeit, brauchen staatliche



Veranstaltung eines Mediationskomitees (Community Mediation Centre) im Ilam Distrikt/Nepal (2011)

Verbindlichkeiten, um langfristig bestehen zu können.

Akteure in der Gemeindemediation

2010 nahm die Community Mediators' Society Nepal (CMS-Nepal) ihre Arbeit auf. Die CMS versteht sich als Netzwerk von GemeindemediatorInnen mit dem Ziel die Interessen ihrer Mitglieder (derzeit über 2000 ausgebildete MediatorInnen) öffentlich zu vertreten, sowie sich insbesondere für die Stärkung und Professionalisierung der Gemeindemediation (Ausbildungsstandards, Verhaltenskodex, Honorar etc.) und Öffentlichkeitsarbeit einzusetzen. CMS möchte sich zu einem Dachverband von MediatorInnen entwickeln und für alle ausgebildeten MediatorInnen öffnen. Die Bündelung der Interessen in einem Verband ist aufgrund der Vielseitigkeit der Mediationsaktivitäten eine wichtige Aufgabe.

Seit über 15 Jahren investieren lokale Organisationen in Kooperation mit zahlreichen internationalen NGOs und staatlichen Hilfsorganisationen in die Ausbildung von MediatorInnen, den Aufbau von Mediationszentren und das Bekanntmachen von Mediation (Poster, Prospekte, Radiobeiträge, Straßentheater o. ä.). Der Aufbau von Paral-

lelstrukturen mit unterschiedlichen Ansätzen bleibt dabei nicht aus. Trotz einer bunten Vielfalt an Anbietern haben sich im Laufe der letzten Jahre Ausbildungsstandards etabliert. Die Basisausbildung umfasst mindestens 40 Stunden mit anschließendem »Auffrischungskurs« von drei bis vier Tagen. Oftmals werden nach einigen Monaten praktischer Erfahrung fortgeschrittene Trainings angeboten. CMS selbst hat diese und weitere Kriterien, wie z. B. ein Mindestalter von 25 Jahren und Schulbildung bis zur 10. Klasse, als Voraussetzung einer Mitgliedschaft gesetzt.⁴

Nah dran – der Zivile Friedensdienst

Der Zivile Friedensdienst (ZFD) der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ)⁵ ist ein

¹ Interview mit D. Bishwakarma, Direktor von HURF Nepal, am 21.02.2013 in Ilam/Nepal

² Vgl. www.lawcommission.gov.np/en/documents/Prevailing-Laws/Statutes---Acts/English/Mediation-Act-2068-%282011%29/ abgerufen am 30.08.2013

³ Vgl. Interview der Verfasserin mit S. Basnet, Präsidentin von CMS-N, 05.04.2013 in Kathmandu/Nepal

⁴ Vgl. ebd.

⁵ Vgl. www.giz.de/ziviler-friedensdienst www.ziviler-friedensdienst.org/de/publikation/promoting-peace

Akteur, der sich in Nepal unter anderem für die Anwendung von Methoden ziviler Konfliktbearbeitung einsetzt. Seit 2008 arbeiten internationale Friedensfachkräfte zusammen mit einheimischen Partnern und Fachkräften für die Verbreitung gewaltfreier Konfliktbearbeitungsmethoden. Dazu gehören u. a. modulare Ausbildungen in Mediation, Konflikttransformation, Forumtheater und Gewaltfreie Kommunikation⁶ für MultiplikatorInnen verschiedener Zielgruppen (z. B. SozialarbeiterInnen, MitarbeiterInnen lokaler NGOs, psychosoziale BeraterInnen, Ex-KombattantInnen, PolitikerInnen). Die modular und partizipativ aufgebauten Trainings⁷ finden in den verschiedenen Distrikten Nepals statt und sind insbesondere durch die enge Zusammenarbeit mit einheimischen Fachkräften den spezifischen kulturellen Besonderheiten der jeweiligen Region angepasst. Aufgrund der erwähnten großen ethnischen Vielfalt Nepals und des komplexen Kastensystems ist das lokale Wissen notwendig, um nicht aus Unwissenheit heraus westliche Vorstellungen »überzustülpen«.

»People want to learn new things. However, they do not want to leave the old things. It is not that there was no mediation process in Nepal. However, the mediation process has been forceful and has not been able to reach depth. I personally think that the habit of decision making of mediators has been a difficult task to abandon. It is difficult for them to be neutral. These are the obstacles if you want to transfer Western standards one to one to Nepali culture.«⁸

Interkulturelle Sensibilität, fundierte Landeskenntnisse und idealerweise Kenntnisse der Landessprache fördern nicht nur die Qualität der Trainings, sondern insbesondere auch das Vertrauen zu den Gruppen. In den partizipativ angelegten Trainings ist es sehr hilfreich, wenn die TrainerInnen an Gruppendiskussionen in der Lan-

dessprache teilnehmen können. Die intensive Vorbereitung im Rahmen des ZFD inklusive Sprachunterricht sowie die enge und auf Augenhöhe erfolgte Zusammenarbeit mit einheimischen Fachkräften und Partnerorganisationen sichert die Qualität und Nachhaltigkeit der Projekte. Neben der Stärkung der eigenen Handlungsfähigkeit in Konflikten werden auch Training of Trainers (ToT) angeboten, in denen speziell Trainerfähigkeiten geschult werden. Die Friedensfachkräfte vor Ort stehen als AnsprechpartnerInnen für die ausgebildeten MultiplikatorInnen zur Verfügung, beraten bei Trainingskonzepten, begleiten erste Trainingserfahrungen der MultiplikatorInnen und geben unmittelbares Feedback. Der alltägliche Wissenstransfer zwischen Friedensfachkräften und einheimischen Fachkräften trägt ebenso dazu bei, dass das Erarbeitete im Land bleibt und eigenständig weitergeführt werden kann.

Aus der Praxis

Die langjährige Zusammenarbeit mit lokalen Partnern in Ausbildung sowie Beratung bei der Umsetzung eigener Mediationsprogramme wird kontinuierlich durch Monitoring begleitet und evaluiert. Intensive Gespräche mit ausgebildeten MediatorInnen, TrainerInnen sowie Konfliktparteien und Besuche vor Ort ergeben folgende Einblicke:

Mediation ist insbesondere in ländlichen Gegenden eine wichtige Konfliktbearbeitungsmethode, besonders bei Nachbarschaftskonflikten und familiären Themen, die auch oft Alkoholismus und häusliche Gewalt einbeziehen. Themen, die die Gemeinschaft betreffen, wie z. B. Ressourcenkonflikte (Land, Wasser, Strom etc.) werden oftmals von den führenden politischen Kräften im Ort stark beeinflusst und für eigene Interessen instrumentalisiert.

Üblicherweise arbeiten zwei bis drei MediatorInnen zusammen. Dieses Modell basiert auf dem Gedanken,

dass sich jede Konfliktpartei eine MediatorIn aussuchen darf und ggf. ergänzend eine dritte Person des Mediationskomitees ernannt wird. Idealerweise werden die Namen und Fotos der MediatorInnen in den Gemeindehäusern öffentlich ausgehängt und so den Interessenten zugänglich gemacht. Hier entscheiden sich die Konfliktparteien oft entsprechend ihres Geschlechts für eine MediatorIn und auch die Zugehörigkeit zur gleichen Kaste oder ethnischen Gruppe spielt eine entscheidende Rolle bei der Wahl.⁹

In Gesprächen mit den vom ZFD ausgebildeten MediatorInnen zeigt sich, dass es den weiblichen Mediatorinnen oft schwer fällt, eine leitende Funktion im Mediationsprozess einzunehmen. Dies lässt sich erneut durch die schwächere gesellschaftliche Stellung von Frauen in Nepal erklären. Jedoch sind insbesondere Frauen in ländlichen Gebieten durch ihr ehrenamtliches Engagement wichtige Akteure für soziale und friedensfördernde Maßnahmen. Frauengruppen sind über das ganze Land verteilt und bieten ihren Mitgliedern emotionalen Halt und Rat. Hier gedeihen die ersten Ansätze, den Konflikt aktiv anzugehen, eingefahrene Strukturen aufzubrechen und sich für die eigenen Bedürfnisse einzusetzen. Mediation bietet dabei einen sicheren Rahmen, den Frauen Gehör zu verschaffen und sie mir ihren Anliegen ernst zu nehmen.

Die MediatorInnen erhalten i. d. R. kein Honorar für ihre Arbeit. Im Idealfall stehen Rücklagen zur Verfügung, aus denen Aufwandsentschädigungen

⁶ Vgl. www.ziviler-friedensdienst.org/de/publikation/sprache-und-empathievermoegen-als-schluesel-zur-verstaendigung-aufgerufen-am-30.08.2013

⁷ Die modularen Trainings umfassen i. d. R. vier bis fünf Module à fünf Tage.

⁸ Interview mit D. Bishwakarma, Direktor von HURF Nepal, am 21.02.2013 in Ilam/Nepal.

⁹ Vgl. ebd. und Interview mit S. Basnet, Präsidentin von CMS-N, 05.04.2013 in Kathmandu/Nepal

wie Reisekosten etc. geleistet werden. Manche Programme zahlen den MediatorInnen bereits kleine Beträge (3-5 €) pro Fall. Ein Fall wird meistens in ein bis zwei Sitzungen abgeschlossen. Das liegt sowohl an der Tendenz, Lösungen möglichst schnell zu generieren als auch an einem hohen Harmoniebedürfnis und dem sozialen Druck der Gemeinschaft.

Herausforderungen

Wichtig ist die zeitnahe Implementierung des überarbeiteten Mediationsgesetzes mit Unterstützung durch staatliche Träger bis hin auf die Gemeindeebene. Die Fortführung bestehender sowie der Aufbau neuer Mediationskomitees und ihre gesicherte Finanzierung stehen hier im Vordergrund. Diese werden bisher überwiegend von internationalen NGOs und staatlichen Hilfsorganisationen subventioniert. Diese Programme sind zeitlich begrenzt und so braucht es langfristig eine Lösung, die von staatlicher Seite mitgetragen wird mit dem Ziel, Mediation als Profession und Konfliktbearbeitungsmethode zu stärken. Dazu gehören auch landesweite öffentlich wirksame Kampagnen, die bis heute auch nur punktuell umgesetzt wurden. Ein staatliches Engagement würde auch die Verbindlichkeit einzelner Gemeinden gegenüber der Mediation erhöhen. Bisher hängt die Bereitschaft, die Mediation zu unterstützen, oft von der individuellen Haltung des Gemeindevorsitzenden ab. So stellen manche Gemeinden einen freien Raum für die Mediation zur Verfügung, unterstützen Kampagnen und machen die Listen der MediatorInnen öffentlich zugänglich. In anderen Gemeinden sind dagegen die Mediationskomitees auf sich selbst gestellt. Bei ehrenamtlicher Arbeit und mangelnden Aufwandsentschädigungen lässt die Motivation der MediatorInnen verständlicherweise nach.

Eine Hürde ist zudem, dass die Zusammensetzung der Mediationskomitees



Szene einer Mediation (Rollenspiel) während eines Mediationstrainings, vom ZFD Team/Nepal (2012)

politisch beeinflusst ist und nicht jedes Mitglied über Mediationskenntnisse verfügt. Hier fehlt u. a. Fachwissen, um sich aktiv für die Sache einzusetzen. Es bräuchte entsprechend regelmäßige Fortbildungen für die Mitglieder, um die Mediation adäquat zu vertreten.

So wird Gemeindemediation langfristig auf finanzielle Zuschüsse, z. B. für weiterführende Ausbildungen der MediatorInnen, Räumlichkeiten, Aufwandsentschädigungen und Honorare angewiesen sein.

Ausblick

Trotz dieser Herausforderungen ist die Gemeindemediation als alternative und gewaltfreie Form der Konfliktbearbeitung mittlerweile ein fester Bestandteil in der Mehrzahl der 75 Distrikte. Insbesondere marginalisierten und diskriminierten Gruppen, denen der Zugang zum formalen Rechtssystem verwehrt bleibt, bietet die Mediation Raum, mit ihren Anliegen gehört zu werden. Die Mediation nimmt so in Nepal bei einem schwer zugänglichen und oft unzureichend agierenden Rechtssystem eine bedeutende Rolle in der Konfliktbearbeitung ein. Das wachsende Bewusstsein für Mediation, die zahlreichen Ausbil-

dungen und eine steigende Nachfrage für Mediation nehmen Einfluss auf die Gesellschaft. Konflikte werden aktiv angegangen, gewaltvolle Strukturen aufgebrochen und somit im Umkehrschluss menschenwürdige Lebensbedingungen und friedensfördernde innere wie gesellschaftliche Prozesse gestärkt.

AutorInneninfo



* Claudia Schraewer
Inhaberin von CS Mediation,
Mediatorin BM® und Trainerin,
Friedensfachkraft (ZFD/GIZ) in Nepal
(2010-2013)

* E-Mail: info@cs-mediation.de