

Masterarbeit: Mediationsverfahren in der Zweit- und Fremdsprache (MZF) – Herausforderungen und Lösungsansätze ihrer sprachlichen Rahmenbedingungen

Lucie Yertek. Humboldt-Universität zu Berlin. Institut für Erziehungswissenschaften. Abgabe: November 2018.

Fragen:

- 1) In welchen Konstellationen und Situationen sind MZF denkbar?
- 2) Welche besonderen Herausforderungen entstehen durch die sprachlichen Rahmenbedingungen?

1. Sprachliche Besonderheiten von MZF:

1) Die sprachliche Verständigung auf der syntagmatischen, semantischen und pragmatischen Ebene, die durch unterschiedliche Sprachkenntnisse der Parteien und eine unterschiedliche **kulturelle Prägung** erschwert sein kann

- ➔ Interkulturverhalten muss berücksichtigt werden
- ➔ Machtimplikationen

1. Sprachliche Besonderheiten von MZF

- Die Sprachkompetenz der Zweitsprachlerinnen und Zweitsprachler unterscheidet sich von Muttersprachlerinnen und Muttersprachlern: Erstere können für gewöhnlich sprachliche Herausforderungen nicht mit der gleichen Kompetenz bewältigen wie Muttersprachlerinnen und Muttersprachler. (Cf. Kenneth Hyltenstam/Niclas Abrahamsson 2000, S. 150 –166).

1. Sprachliche Besonderheiten von MZF

- Auch feine linguistische Unterschiede zwischen Muttersprache und Zweitsprache können leicht wahrgenommen werden können und diese Unterschiede oftmals eine wichtige symbolische Bedeutung transportieren, etwa die (Nicht-)Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe.

Sprachliche Besonderheiten von MZF

- Zweitsprachlichkeit ist in Deutschland weit verbreitet: Rund 27,7 % der Schülerinnen und Schüler an den Berliner Gymnasien haben eine andere Muttersprache als Deutsch.

1.1 Machtsimplikationen

- Besseres Ausdrucks- und Verständnisvermögen: Techniken wie Intonation, Sprechgeschwindigkeit, Reformulierungen, Definitionen oder Paraphrasen können besser/schlechter eingesetzt werden
- Sprachkompetenz ist sozial distinktiv
- Rollenkonflikte

2. Methoden:

2.1 ÜbersetzerInnen

- Der Einsatz einer Dolmetscherin oder eines Dolmetschers ist kein ‚Allheilmittel‘ für MZF. Das Fokussieren auf Unterschiede wie Sprache kann bei den Parteien „antisoziale Verhaltensweisen“ fördern. Empathie und kognitive Ressourcen könnten dadurch nicht sinnvoll eingesetzt werden.

2.1 ÜbersetzerInnen

- Sind die Sprachbarrieren und -differenzen jedoch besonders groß, kann der Einsatz einer Übersetzerin oder eines Übersetzers sinnvoll werden.
- Eine Übersetzung kann auch sinnvoll sein bei hoher Eskalationsstufe: Wenn man dem anderen nicht mehr zuhören kann...
- Wichtig sind: Sprachliche Genauigkeit, Neutralität und Allparteilichkeit
- Sprachwahl muss geklärt werden

2.2 Mediation ohne Übersetzung: Vor der Mediation: Kulturraumspezifisches Wissen?

- Ziel: Missverständnisquellen besser zu antizipieren
- Aber: Lassen sich Kulturräume deklarativ beschreiben?
Fuzzyness
- Stereotypenbildung und fehlerhafte Attribution des Sprachhandelns als Charaktermerkmal
- Synthese: Bewusstsein für differentes Sprachhandeln ohne Überdeterminierung

2.2 Während der Mediation: Verständigung fördern

- die Parteien dazu anzuleiten, aktiv zuzuhören und einander zu paraphrasieren, um Verständigungsschwierigkeiten zu reduzieren und insgesamt ein positives Gesprächsklima zu fördern.
- Übersetzungen innerhalb des Teams erlauben
- Balance zwischen Verständnissicherung und Anteilnahme
- Gezielter Einsatz verständnisfördernder Techniken:

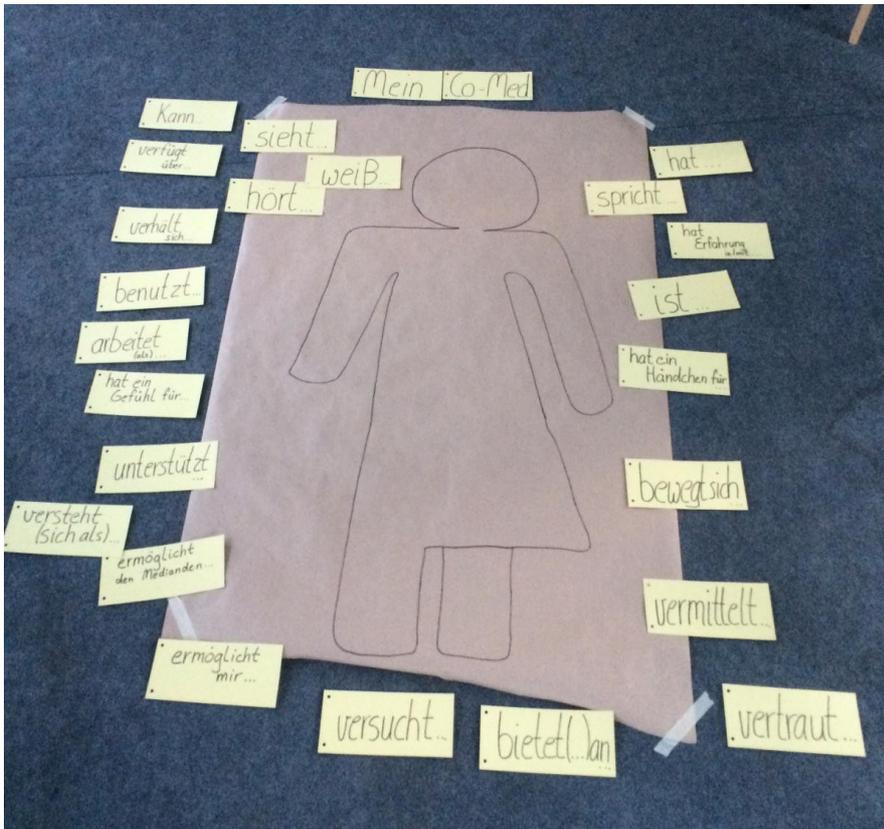
	Dokumente	Prozent
--	-----------	---------

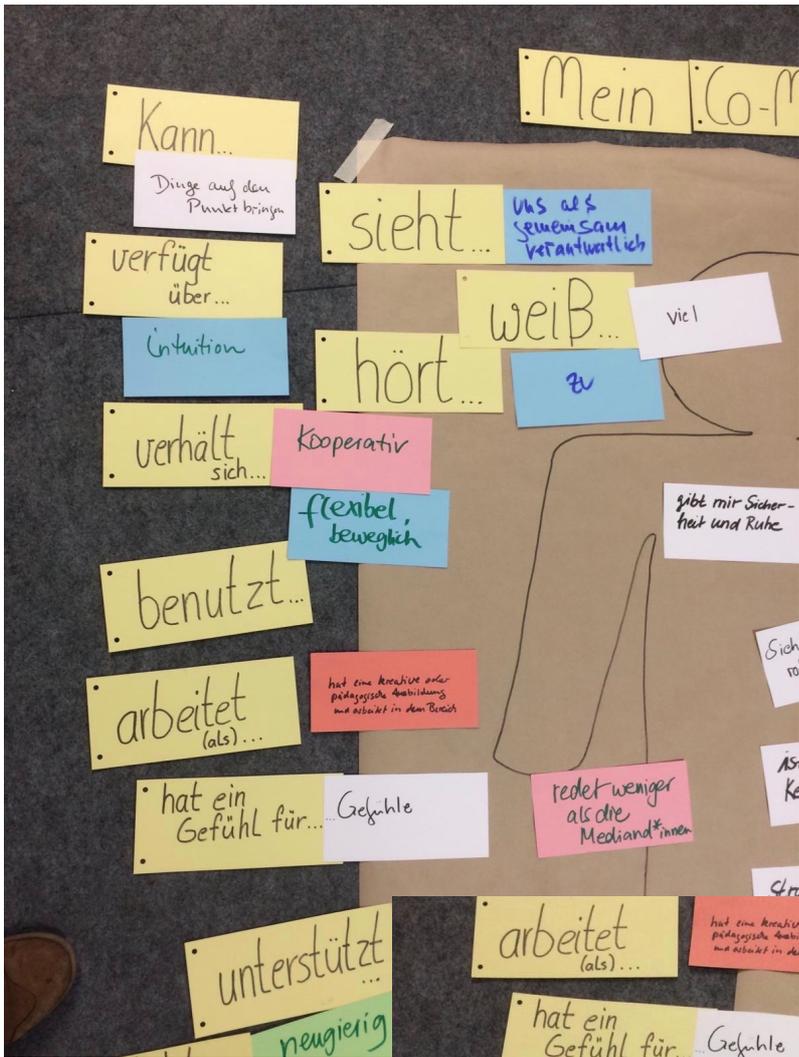
Eigeninitiativ genannte Techniken

Fragen, paraphrasieren, loopen	4	100
Codeswitching zulassen	3	75
Unterschiedliche Sprachen thematisieren	2	50
Sprache anpassen, Asymmetrien ausgleichen	1	25
Co-Mediation	1	25
Wörterlisten	1	25
Shuttle-Mediation	1	25
Visualisierungen – aber schwierig	1	25
Visuelle Aufstellung	1	25
Beisitzerin oder Beisitzer	1	25

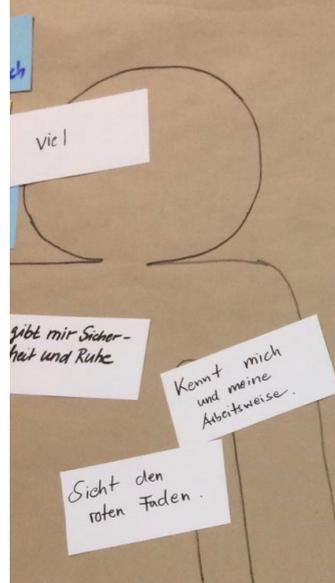
Protokoll AG Diversity 25.03.2019

Co-Mediation: ich stricke mir meine*n liebste*n Co-Mediator*in angeregt und moderiert von Silke Stein





ein Co-Med



viel

gibt mir Sicherheit und Ruhe

kennt mich und meine Arbeitsweise

Sieht den roten Faden

Ist mir vertraut
kennt mich

strahlt Zversicht und Freude aus

Hat Humor!

bleibt mit mir "auf Funknähe"

bewegt sich... mit Leichtigkeit

strahlt Ruhe aus

vermittelt... ermittelt mir Sicherheit

Unsere Fähigkeiten ergänzen sich

vertraut... auf den Prozess

bietet (...)

hat... Ideen, wenn ich keine mehr habe

spricht... andere "Sprachen" als ich

Psychologie hat Erfahrung in/mit... schwierigen Fällen

ist... Offen für Rückkopplungen (auch im Prozess)

eine Frau

hat ein Händchen für

eskalierte Fälle

bewegt sich... mit Leichtigkeit

strahlt

Protokoll AG Diversity 12.08.2019

Liebe alle, aktive Teilnehmende der AG und stille Mitleser*innen,

das heutige Treffen war wieder einmal sehr inspirierend, danke an alle die da waren (Stücker acht)!

Nach der Fallberatung haben wir Folgendes angedacht:

Die AG könnte ihr Format erweitern:

- thematischer Input
- kollegiale Fallberatung
- ergänzend: Output für den Verein (und darüber hinaus)

was könnte so ein Output sein?

- konkrete Arbeitshilfen
- ein KIF ausrichten
- einen TOOLS Abend ausrichten
- Fachliteratur lesen und gemeinsam besprechen
- Vorlagen erarbeiten z.B. für ein Diversity-sensitives ethisches Selbstverständnis der Mediator*innen o.ä.

Der nächste Termin am 23. September wird deshalb ein Arbeitstermin, an dem wir diese Ideen weiterverfolgen und konkrete Aktionen vorbereiten.

In diesem Sinne,
bis September!

Herzlich,
Beate

für die AG Diversity

Protokoll AG Diversity 23.09.2019

Hallo an alle,

ich möchte kurz berichten vom Termin am letzten Montag, 23.09., und auf den kommenden **Termin am 18. November** hinweisen (wichtig: Hinweise und **Hausaufgabe** ganz unten im Text!!).

Wir waren aus unterschiedlichen Gründen, Krankenstand, Geburtstag, Familie, usw., nur zu viert und haben uns kurz und bündig ausgetauscht :)

Thema war: was kann die AG Diversity in den Verein hinein ausstrahlen

Ein paar Stickpunkte, was wir besprochen haben:

- Ethikanspruch, auch an den Verein (es gibt eine Ethikklausel, die alle Mediator*innen im Verein unterschreiben bei Eintritt, aber wir hätten das gerne mit mehr Leben gefüllt, mehr ins Bewusstsein und den Mediationsalltag gerückt)
 - Qualitätssicherung (knüpft an oben an, auch hier gibt es bereits Standards, aber wie präsent ist das in den Köpfen?)
 - Grundlagenschulung vereinsintern - Format könnte sein: vereinsinternes KIF (Keep it Fresh)
 - Diversity Redaktion für den Webauftritt (der aktuelle Text ist 3-4 Jahre alt, und auch auf den „was können wir mediiieren“ Seiten des Vereins könnten wir uns gerne stärker zeigen)
- <https://www.mediationszentrum-berlin.de/mediation-und-diversity/>
<https://www.mediationszentrum-berlin.de/bereiche/>

Wir haben besprochen, dass wir keine neuen Formate aufmachen wollen zusätzlich zu dem was es schon gibt.

1) D.h. für **konkrete Übungen** aus unserem Erfahrungsschatz „Mediation im Diversity Kontext“ eignet sich die **AG Tools**, die ist vereinsintern und natürlich freiwillig - Themen müssten von denen kommen, die tatsächlich viele Diversity Fälle mediiieren ein erstes Thema wurde von Iris vorgeschlagen (siehe Fotos unten): es gibt ein **Kartenset zur Reflexionsarbeit** im Themenfeld „Antidiskriminierung, Rassismuskritik und Diversität“ - Iris hat das Set, und wir würden gerne mal damit arbeiten

2) Für die **Grundlagenschulung** für Vereinsmitglieder (wie gendered man so ein Wort elegant?) käme, wie oben schon geschrieben, ein (vereinsinternes?) **Keep It Fresh** in Frage Das müssten wir mit der Organisationsgruppe der KIFs abklären.

Die Themensammlung und erste Schritte zur Ausarbeitung soll beim nächsten AG treffen stattfinden, und deshalb gibt es eine **Hausaufgabe, siehe unten!**

3) Bildung einer **Fachliteraturgruppe** - auch öffnen für den Verein sammeln, welche Literatur käme in Frage? (Jenny beginnt schon mal eine (fortlaufend zu ergänzende) Liste, ein paar Bücher, die Katharina letztes mal vorgeschlagen hatte und eins von mir, unten als Foto) Wie gehen wir mit den Texten um?
- alle lesen das Buch vorher
- alle lesen einen rumgeschickten Auszug vorher
- eine*r stellt ein Buch vor

4) Bildung einer **Web-Redaktionsgruppe**, um den Auftritt der Diversity-Seiten zu aktualisieren

5) ...

Und nun die Aufgabe für den nächsten Termin:

Vorbereitung für alle: Bitte unseren eigenen Artikel fürs „Spektrum der Mediation“ aus 2017 lesen bis zum nächsten Termin am 18.11.2019

<https://www.mediationszentrum-berlin.de/diversity/>
https://www.mediationszentrum-berlin.de/wp-content/uploads/2019/02/Heft_66_2017_AG-Diversity-MZ-Berlin_web.pdf

Herzliche Grüße und bis die Tage,
Beate

AG Diversity <http://www.mediationszentrum-berlin.de/diversity/>

Kontakt: Beate Müller | Mobil: 0179 470 6161 be.mueller@mediationszentrum-berlin.de

Eden Mengis | Ansgar Drücker

Antidiskriminierung, Rassismuskritik und Diversität

105 Reflexionskarten für die Praxis

 **IDA**
Informations- und Dokumentations-
zentrum für Antirassismusbearbeitung e.V.

BELTZ JUVENTA

Einleitung	4
Zum pädagogischen Umgang mit Rassismus und Diskriminierung und zum Einsatz dieses Kartensets	6
Wie kann das Kartenset eingesetzt werden?	8
Kategorie 1 Begriffe	10
Kategorie 2 Rassismuskritische Ansätze und Methoden	12
Kategorie 3 Zitate	13
Kategorie 4 Daten und Zahlen	14
Kategorie 5 Beispielsituationen	16
Zum Schluss noch	17
Weiterführende Informationen und Adressen	19
Literatur- und Quellennachweis	21

Elisabeth Wehling

Politisches Framing

Wie eine Nation sich ihr Denken einredet – und daraus Politik macht



THE SUNDAY TIMES BESTSELLER

Reni Eddo-Lodge

WHY I'M NO LONGER TALKING TO WHITE PEOPLE ABOUT RACE

Includes a new chapter, AFTERMATH

BLOOMSBURY

JAN PLAMPER

DAS NEUE WIR

Warum Migration dazugehört
Eine andere Geschichte der Deutschen

S. FISCHER



- P R O T O K O L L -

Thema: AG Diversity-Treffen

Datum: 18.11.2019, 18.30h - 20.00h

Ort: MZ

Teilnehmende: Beate Müller, Jenny Scholl, Iris Altheide, Christine Ehlers

TOP	Thema:	
1	<p><u>Artikel der AG Diversity in der Spektrum Mediation:</u> Es war darum gebeten worden, den Artikel der AG, der in der Spektrum Mediation erschienen war, als Vorbereitung zu lesen. Auf dieser Grundlage sollte in der AG über Selbstverständnis und Möglichkeiten dazu diskutiert werden, wie die Erkenntnisse innerhalb und in der Arbeit des MZ fruchtbar gemacht werden können. Mangels Teilnehmendenzahl wurde dieser Punkt im Wesentlichen auf ein späteres Treffen vertagt.</p> <p><u>Idee:</u> Aus dem Artikel eine Art Checkliste oder Diagramm mit den Inhalten erstellen. (Nachtrag: Jenny würde einen Entwurf machen)</p>	
2	<p><u>Diversity-Fortbildungen im MZ:</u> Zur generischen Fragestellung „Was ist eigentlich Diversity und wozu brauchen wir das überhaupt?“ könnte die AG Fortbildungen anbieten. Zielgruppen wären alle, die aktiv im MZ medieren. Zur Frage, ob solch eine Schulung verpflichtend sein sollte für Mediator*innen, gab es keinen abschließenden Beschluss. Beate wäre grundsätzlich dafür. Formate, die in Frage kämen, sind das interne „Tools“ und das öffentliche „Kif“ (keep it fresh); hier kam die Frage auf, ob das kif als zertifizierungsrelevante Fortbildung gelten kann.</p> <p><u>ToDo:</u> Ein Kollege im Verein (Tobias Kill) könnte sich mit Zertifizierungs-Themen auskennen, weil er beim BM eine entsprechende Stelle innehat. Beate fragt ihn nach den Voraussetzungen dafür (KIF als zertifizierungsrelevante Fortbildung).</p>	
3	<p><u>Mögliche Inhalte für interne Fortbildungen (Tools):</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Leeres Diversity-Rad interaktiv füllen um damit das bestehende Wissen „in den Raum zu holen“. Es gab eine Diskussion darüber, welches Rad genommen werden sollte: <ol style="list-style-type: none"> a. Die Darstellung mit den Diversity Dimensionen auf vier Ebenen (Gardenswartz/Rowe 2003; Loden/Roesener 1991) – hier zeigte Beate ein Bild von einem Flip, das dem MZ vorliegt (allerdings mit Begriffen ausgefüllt), Abbildung bspw. verfügbar unter: https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/diversity-dimensionen/ b. Das reduziertere Diversity-Rad (vom Mobilien Beratungsteam Berlin/Stiftung SPI: https://www.mbt-berlin.de/mbt/publikationen/Flyer-und-Postkarten/Anleitung-Diversity-Rad.pdf) 2. Verwendung eines Karten-Sets (Mengis, Eden/Drücker, Ansgar (2019): 	

	<p>Antidiskriminierung, Rassismuskritik und Diversität. 105 Reflexionskarten für die Praxis. Weinheim: Beltz Juventa), das Iris mitgebracht hat. Hier sind folgende Ideen entstanden:</p> <ol style="list-style-type: none"> a. Tools-Einstieg: die (insgesamt 20) „Daten & Fakten“-Karten als Quiz zur Sensibilisierung b. Ein ganzes Tools mit den „Begriffekarten“ <ul style="list-style-type: none"> • Einstieg: Als Kleingruppenarbeit zu einem gezogenen Begriff eine Definition erstellen • Plenum: Abgleich mit den Erklärungen auf den Karten mit anschließender Diskussion: <ul style="list-style-type: none"> • Haben wir ein gemeinsames Verständnis? • Ist uns das schonmal begegnet? • Wenn ja, in welchem Kontext? • Welche (Mediations-)Methoden haben wir für dieses Thema, was hat die Anwendung gebracht, was hat gefehlt? • Was sollten wir auf jeden Fall vermeiden? • Wie können wir unsere Erkenntnisse dokumentieren und wer macht es? 	
4	<p><u>Mediator*innentreffen:</u> Es wurde die Idee entwickelt, das Mediator*innentreffen um einen Open Space als interaktives Element zu ergänzen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Auf dem Weg in Mediator*innentreffen hängt eine überschaubare Zahl an Flips mit je einem Begriff an der Wand (z. B. 3-6 Flips; Begriffe könnten von den „Begriffekarten“ des Kartensets kommen) 2. Alle Eintreffenden schreiben einen Gedanken zu dem Begriff auf das Flip 3. Die üblichen Punkte des Mediator*innentreffens werden behandelt 4. Als letzter TOP werden die Flips kurz vorgelesen und per Abstimmung eines ausgewählt, das dann strukturiert besprochen wird. Als Idee für ein mögliches strukturierendes Schema wurde die kollegiale Beratung gebracht; in der Gruppe gab es Zweifel, ob das funktionieren würde; daraufhin gab es die nächste Idee, diese Frage interaktiv mit den beim Treffen anwesenden Mediator*innen zu lösen (ausprobieren); Beate will vor dem nächsten Treffen das Schema für die kollegiale Beratung auf Tauglichkeit prüfen und ein paar Punkte aus dem Schema auswählen. <p><u>Offene Frage:</u> Was geschieht mit den anderen beiden Flips? Wann werden die behandelt? Soll das beim Mediator*innentreffen besprochen werden?</p> <p><u>ToDo:</u> ; Beate hat die Vorlage zur kollegialen Beratung. Wir prüfen, ob es helfen kann, eine Diskussion zu den Inhalten von den Flips zu strukturieren (Beate und ?, oder beim nächsten Treffen?).</p>	
5	<p><u>Vorstellung unserer Ideen:</u> Vertreterinnen der AG, die gleichzeitig Mitglieder* sind, wollen innerhalb des Vereins verschiedene Ideen vorstellen, wie mehr Diversity im Verein implementiert werden könnte – dabei werden die unter 2 bis 4 angedachten Ideen einfließen.</p> <p>Vor der Vorstandswahl am 11. März 2020 sollte noch ein Mediator*innentreffen stattfinden, an dem als Vertreter*innen der AG mindestens Beate, Katharina, Christine teilnehmen, gerne weitere!, und dort die Ideen der AG dort vorstellen.</p>	

	<p>(Update: Auf Nachfrage hat der jetzige Vorstand zugesagt, dass zwischen dem Neujahrstreffen am 06.01.2020 und dem Märztreffen mit Vorstandswahl noch ein reguläres Treffen stattfinden soll, der Termin soll nun am 28. Januar stattfinden.)</p> <p>Dieser Termin muss noch vorbereitet werden – ein Arbeitstermin muss noch gefunden werden.</p>	
6	<p><u>Formalien der AG Diversity:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alle Protokolle und sonstigen Ergebnisse der AG sollen zukünftig sowohl für AG-Mitglieder als auch für MZ-Mitglieder zum Download bereitstehen, aber nicht zwangsläufig allgemein öffentlich. 2. Der AG-Verteiler soll um „Karteileichen“ bereinigt werden. 3. Zukünftig wird voraussichtlich Christine den Verteiler pflegen und einladen. 4. Protokolle sollten eine einheitliche Form bekommen. Am besten mit Feldern zum Ausfüllen 5. Das Kartenset lagert hinten links im HeldenAkademie-Regal. Ein Platz für die verschiedenen Flips der AG muss noch gefunden werden. <p><u>ToDos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Christine spricht mit Stephan zur Frage, wie Punkt 1. technisch über die Website gelöst werden kann. • Beate kümmert sich um Punkt 2; (Stand 3.12. so gut wie abgeschlossen) • Christine erkundigt sich nach einer technischen Lösung zu Punkt 2, die das zukünftig automatisiert (X-mal keine Rückmeldung führt zur Löschung des Datensatzes) erledigen könnte • Alle gucken nach möglichen Vorlagen zu Punkt 3; die Unterzeichnerin schlägt dieses Schema vor. 😊 	

Der nächste Termin findet am 13.01.2020 von 18:30 bis 21:00 Uhr statt.
Katharina Stahlenbrecher wird eine Literaturlauswahl dafür vorbereiten.

Weitere Termine sollen ca alle 6-8 Wochen stattfinden, ca 7-8 Termine, davon 2 -3 Interventionen nach Bedarf/ nach vorheriger Rundfrage. Bisher sind reserviert:
13. Januar, 2. März, 27. April, 15. Juni, 24. August, 28. September oder 5. Oktober (?),
23. November 2020

Protokoll: Christine Ehlers
Erstellt am: 27.11.2019
ergänzt durch Jenny und Beate