

Diskriminierungsbegriff

- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)
- sozialwissenschaftlich
- subjektive Erfahrung

Mediation und Diskriminierung: Vier thematische Ebenen

- Umgang mit Machtungleichgewichten
- Umgang mit Diskriminierungsvorwürfen
- Erhellung von Diskriminierungserfahrungen
- Stärkung aller Beteiligten

Diversitätskategorien

- kulturelle Zugehörigkeit
- Alter
- sozioökonomische Verhältnisse
- Religion/Weltanschauung
- Gender
- körperliche Verfassung/ Gesundheit
- ...

Gestaltung von Mediationen

- Co-Mediation
- Pausen
- Einzelgespräche
- Coaching
- Empowerment-Training
- Machtausgleich (bspw. Redezeit, Beistand)

Anforderungen an Mediator_innen

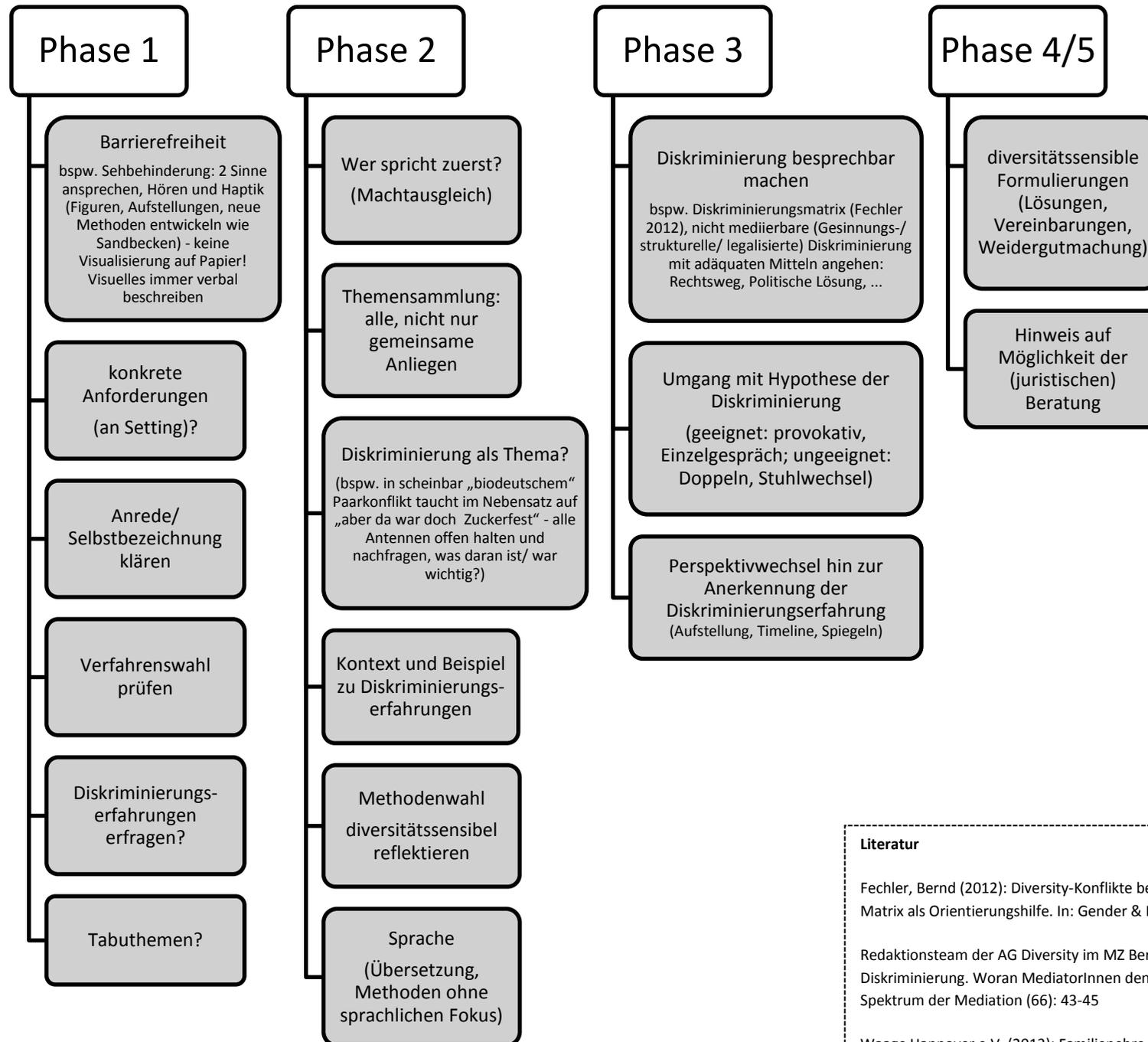
- Wissen um Diversity-Diskurse
- diversitätssensible Haltung, d.h. Bewusstsein für Diversität, Wahrnehmung von Unterschieden, (Selbst-)Reflexion (bzgl. Macht, gesellschaftlichen Positionierungen, (Sprach-)Handeln)
- Gestaltungskompetenz für vertrauensvolle Settings
- diversitätssensible Methodenwahl
- Bewusstsein über eigene ethische Grenzen

Diskriminierungs-Matrix (Fechler 2012) – Diversity-Konflikte besprechbar machen

	<i>auf personaler Ebene</i>	<i>auf struktureller Ebene</i>
<i>beabsichtigt/wissend</i>	Gesinnungstat	legalisierte Gesinnungstat
<i>unbeabsichtigt/unwissend</i>	Verstrickung	institutionelle Diskriminierung

Fallbeispiel (Waage Hannover e.V. 2013) – Familienehre bringt Versöhnung

Der Streit einer bosnischen Großfamilie mündete in einer Straßenschlägerei mit dreißig Beteiligten, Verletzten und Polizeieinsatz. Ein Gericht beauftragte die „Waage Hannover e. V.“ mit einer Mediation. Die Beteiligten sprachen teilweise kein Deutsch. Ein Co-Mediationsteam arbeitete mit einem Dolmetscher zusammen. Zunächst wurden Schlüsselpersonen gesucht, mit denen Einzelgespräche geführt wurden. Danach gab es einen ersten Mediationstermin, bei dem das Schlüsselthema „Familienehre“ war. In einer Pause sprachen die Familienältesten jeweils mit ihren beteiligten Söhnen. Danach verlief das Gespräch konstruktiv und endete mit einer Lösungsvereinbarung. »Was zeigt dieses Beispiel? Ruhe bewahren, die Kraft der Traditionen nutzen und auf die Kompetenz von Einflusspersonen setzen. Mitunter ist Ehre und Versöhnung wichtiger als Recht.« (Waage Hannover e.V. 2013: 17)



Literatur

Fechler, Bernd (2012): Diversity-Konflikte besprechbar machen. Die Diskriminierungsmatrix als Orientierungshilfe. In: Gender & Diversity 9(2): 94-100.

Redaktionsteam der AG Diversity im MZ Berlin e. V. (2017): Über den Umgang mit Diskriminierung. Woran MediatorInnen denken sollten, um niemanden auszuschließen. In: Spektrum der Mediation (66): 43-45

Waage Hannover e.V. (2013): Familienehre bringt Versöhnung. In: Globalisierung und Interkulturalität - Herausforderung für Mediatoren. Mediator 1 (2): 17.