

Macht.Diskriminierung.Mediation.

Welcher Kompetenzen und Besonderheiten bedarf es, wenn es um Diskriminierung in der Mediation geht?

AG Diversity

Die AG Diversity trifft sich regelmäßig im Mediationszentrum Berlin e.V (MZ) und setzt sich aus MediatorInnen des MZ sowie externen MediatorInnen zusammen, die über Expertenwissen im Bereich Diskriminierung und Diversity verfügen und Lösungsansätze für Mediationen in Diskriminierungsfällen entwickeln. Der Aufsatz fasst die Ergebnisse der letzten 3 Jahre zusammen

Vielfalt spielt in unserem gesellschaftlichen Alltag eine immer größer werdende Rolle. Menschen begegnen sich privat wie beruflich in ganz unterschiedlichen kulturellen, sozioökonomischen sowie religiösen Zusammenhängen, unterscheiden sich z.B. in Alter, Aussehen, Hautfarbe, körperlicher Konstitution oder Geschlecht. Manche dieser Aspekte werden weniger wahrgenommen – andere dagegen spielen je nach Kontext eine sehr große Rolle. Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität z.B. sind meist nicht ohne weiteres wahrnehmbar und oftmals auch gesellschaftlich tabuisiert. Das Ignorieren von (selbstverständlichen) Lebensrealitäten, stereotype Zuschreibungen sowie auf Gruppenzugehörigkeiten beruhende Machtunterschiede erzeugen Diskriminierung in Form von Ausgrenzungen und Abspaltungen.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) versteht unter dem Begriff Diskriminierung Benachteiligungen, die auf Grund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfolgen.

Der sozialwissenschaftliche Diskriminierungsbegriff ist weitergehend und beschreibt eine Benachteiligung beim Zugang zu Ressourcen wie Arbeit, Bildung oder Wohnungsmarkt, aber auch Macht und Teilhabe an der Gesellschaft. Dies erfolgt auf Grund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe, die nicht der Dominanzgesellschaft angehört. Relevant sind hier mehr Merkmale als die im AGG genannten, wie z.B. der soziale Status oder der Bildungsstand.

In Mediationen ist der subjektive Diskriminierungsbegriff entscheidend; er greift dann, wenn sich eine Partei diskriminiert fühlt und dieses Erleben für den Konflikt relevant ist. Diskriminierung ist hier eine Unrechtserfahrung, die aus einer strukturell schwächeren Position heraus erlebt wird.¹ Da Diskriminierung in der Regel kein Einzelfall ist, prägt die wiederkehrende Erfahrung, nicht dazu zu gehören, ausgegrenzt zu sein, die eigene

¹ Antidiskriminierungsberatung in der Praxis, Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabierte, advd Antidiskriminierungsverband Deutschland, p.25
http://www.antidiskriminierung.org/files/Antidiskriminierungsberatung_in_der_Praxis.pdf

Selbstwahrnehmung und erzeugt Gefühle wie z.B. Wut, Ohnmacht, Selbstzweifel.² Thematisieren Betroffene ihre Diskriminierungserfahrung, stoßen sie oft auf Zurückweisung oder Bagatellisierung. Die Herausforderung besteht für uns als MediatorInnen darin, zwischen diesen unterschiedlichen Sichtweisen zu vermitteln, ohne dass es zu einer erneuten Bagatellisierung des Erlebten kommt. Der allparteiliche Ansatz in der Mediation bietet die Chance, dass Abwehrhaltungen durchbrochen werden und die erlebte Diskriminierung anerkannt wird.

Im Folgenden werden Strategien, Methoden und Verfahrensansätze vorgestellt, die für die Mediationen von Diskriminierungskonflikten von Bedeutung sind.

Anforderungen an die MediatorInnen

Diskriminierungskonflikte erfordern von uns eine kritische Auseinandersetzung mit bestehenden Machtunterschieden und den eigenen gesellschaftlichen Gruppenzugehörigkeiten, um unbewusste Solidarisierung mit der Konfliktpartei, welche die eigene Gruppenzugehörigkeit repräsentiert bzw. Solidarisierungserwartungen der Konfliktparteien entgegen zu wirken. Bestimmte diskriminierende Äußerungen können uns persönlich so emotional berühren, dass die Allparteilichkeit gefährdet ist. Um solchen Situationen adäquat zu begegnen, können z.B. Co-Mediation oder kurze Unterbrechungen der Mediation sinnvoll sein.

Um Re-diskriminierungen in der Mediation zu vermeiden, ist eine Diversity-sensible Haltung erforderlich. Darunter verstehen wir ein Wissen um unterschiedliche Lebensrealitäten und Kommunikationsformen, Offenheit für die Wahrnehmung von Vielfalt sowie kontinuierlich Selbstreflexion über die Auswirkungen unseres Handelns.

Dazu gehört auch, dass wir uns vor Beginn der Mediation unserer ethischen Grenzen vergewissern und eine Position für den Fall entwickeln, dass die Lösung für die MediantInnen ungünstiger ist als die bestehende Rechtslage, z.B. wenn eine finanzielle Abfindung im Fall einer diskriminierenden, rechtlich unwirksamen Kündigung verhandelt werden soll.

Konfliktparteien mit Diskriminierungserfahrung benötigen unsere Empathie in besonderem Maße.

Diskriminierenden Äußerungen müssen angesprochen und unterbunden werden. Ist ein bestimmtes Thema für eine Konfliktpartei in Gegenwart der anderen Partei nicht besprechbar, kann es sinnvoll sein, Einzelgespräche anzubieten (immer allen Parteien). Wir sollten erläutern, warum Einzelgespräche angeboten werden und wie die Ergebnisse in die gemeinsame Mediation zurückgetragen werden. Auch ist es möglich, dass eine Konfliktpartei während der Mediation gecoacht wird, wobei das Coaching zur Wahrung der Allparteilichkeit nicht durch die MediatorInnen erfolgen darf. Denkbar ist auch ein begleitendes Empowerment Training.³

In Diskriminierungskonflikten besteht in der Regel ein Machtungleichgewicht. Unsere Aufgabe ist es daher, für einen Machtausgleich zu sorgen und die schwächere Konfliktpartei so zu stärken, dass sie den Mut und die Möglichkeit hat, für sich selbst zu sprechen und die eigene Position zu vertreten. Praktisch kann dies z.B. dadurch

² ebda, p.6

³ Nähere Informationen finden Sie unter www.antidiskriminierung.org

geschehen, dass diese Konfliktpartei längere Redezeit oder einen Beistand erhält. Dieser sollte im Hintergrund sitzen und keine aktive Rolle einnehmen.

Phase I

Rahmenbedingungen

Barrierefreiheit ist im Kontext von Diskriminierung unabdingbar. Das Setting sollte diskriminierungsfrei gestaltet werden, so dass Ausgrenzungen z.B. auf Grund sprachlicher oder körperlicher Einschränkungen vermieden werden. Die MediatorInnen erfragen im Vorfeld die Anforderungen der MediandInnen z.B. an Barrierefreiheit oder kulturelle Besonderheiten. Bei MediandInnen mit einer Sehbehinderung müssen z.B. Visualisierungen angepasst (Dreidimensional) oder zumindest deutlich beschrieben werden. Für Menschen mit einer Hörbehinderung ist es wichtig, dass wir als MediatorInnen dafür sorgen, dass alle akustisch verstanden werden. MediatorInnen sollten darüber hinaus die Anrede verwenden, welche die MediandInnen selbst verwenden. Dies ist unter anderem im Kontext von Trans- oder Intersexualität wichtig.

Handelt es sich um eine interkulturelle Mediation, sollte das gesamte Setting nach Geschlechter- und Autoritätsaspekten abgestimmt werden, bis die Grundlage für eine annehmbare und einvernehmliche Konfliktbearbeitung für alle geschaffen ist. Außerdem sollte der/die MediatorIn auf kulturelle Besonderheiten, z.B. bei der Begrüßung vorbereitet sein (ggf. erfragen).

Erst- und Vorgespräch

Im Vorgespräch sollte sorgfältig geklärt werden, ob eine Mediation das geeignete Verfahren zur Bewältigung eines Diskriminierungskonflikts ist. Die Mediation darf eine Diskriminierung nicht verschleiern und bestehende Machtverhältnisse festigen. Wenn objektiv festgestellt werden soll, dass eine Diskriminierung erfolgt ist und eine Sanktionierung gewünscht ist, kann eine rechtliche Klärung des Sachverhalts sinnvoller sein. Zur Klärung von Rechtsfragen bietet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes⁴ eine Beratung an.

Eine explizite Frage danach, ob Diskriminierungserfahrungen bei dem Konflikt eine Rolle spielen, kann hilfreich sein. Die MediandInnen können, falls Tabuthemen aufscheinen, zu Beginn der Mediation ergänzend um die Erlaubnis gebeten werden, diese anzusprechen zu dürfen.

Phase II

Bei der Themensammlung kann sinnvoll sein, der diskriminierten Partei zuerst das Wort zu geben, um einen Machtausgleich herzustellen. Ausschließlich solche Themen zu erfassen, die beiden Konfliktparteien ein

⁴ Nähere Informationen finden Sie unter www.antidiskriminierungsstelle.de

gemeinsames Anliegen sind, führt nicht zu einer Bearbeitung von Diskriminierungserfahrung, da diese meist nur für eine Konfliktpartei Thema ist.

Benennt eine Konfliktpartei selbst Diskriminierung als Thema, muss dies ausreichend Raum haben. Dabei ist es hilfreich Kontext und konkrete Beispielsituationen zu erfragen. Wird Diskriminierung nicht benannt, wir als MediatorInnen vermuten aber, sie könnte eine Rolle spielen, sollten wir dies erst später im Prozess bei Bedarf ansprechen. Gleichzeitig sollte eine Vorwurfsliste vermieden werden und weniger die Positionen aufgenommen werden als die Interessen und Oberthemen. Wird Diskriminierung auf dem Flipchart als Thema benannt, kann dies bereits empowernde Wirkung auf die betroffene Partei haben.

Die Methodenauswahl sollte an die MediandInnen angepasst werden (z.B. Alter, körperliche Einschränkungen, kulturelle Hintergründe). Wir sollten unbedingt Methoden verwenden, bei denen die MediandInnen bei sich bleiben dürfen und sich z.B. nicht mit der Sprache aufhalten (z.B. Themen in der Erstsprache benennen, anschließend übersetzen). Methoden, die keinen sprachlichen Fokus haben, können hier hilfreich sein: Figuren oder Symbole stellvertretend für Themen, Skizzen zum Konflikt, Farbdialog oder Gefühlsmonsterkarten, Themenkarten oder Timeline.

Phase III

Der diskriminierten Partei kann es schwerfallen, ihr Erleben offen anzusprechen während seitens der diskriminierenden Partei Widerstände auftreten können, sich mit dem Vorwurf der Diskriminierung auseinanderzusetzen (auch angesichts möglicher rechtlicher Folgen eines Eingeständnisses). Hier kann es hilfreich sein, wenn die MediatorIn verschiedene Formen der Diskriminierung (z.B. Matrix nach Fechner⁵) unterscheidet, dieses Wissen den MediandInnen zur Verfügung stellt und diese so dabei unterstützt, die Diskriminierung besprechbar zu machen.

Wird die Diskriminierungserfahrung tabuisiert und somit nicht offen in der Mediation thematisiert, gibt es die Möglichkeit, den MediandInnen unsere Hypothese zur Existenz eines Diskriminierungskonflikts im Sinne einer provokativen Intervention zur Verfügung zu stellen. Oder die Hypothese wird zunächst in einem Einzelgespräch mit der betroffenen Konfliktpartei angesprochen, um sie auf diese Weise darin zu unterstützen, das Tabu selbst zu brechen. Ist die/der Betroffene dazu nicht bereit, geraten wir leicht in die Rolle von GeheimnisträgerInnen. Dies gefährdet unsere Allparteilichkeit und wir sollten kritisch über eine Fortsetzung der Mediation reflektieren.

Ein Perspektivwechsel ermöglicht der diskriminierenden Partei Empathie für die diskriminierte Partei zu entwickeln und die erlebte Verletzung anzuerkennen. Dazu eignen sich Methoden aus der Aufstellungsarbeit (Timeline s.o.) oder das Spiegeln; ungeeignet sind z.B. das Doppeln oder der Stuhlwechsel, denn hier erlangt die diskriminierende Partei als VertreterIn der Dominanzgesellschaft die Deutungshoheit über die Diskriminierung, was einer Re-Diskriminierung entspricht.

⁵ Bernd Fechner, Diversity-Konflikte besprechbar machen, Die Diskriminierungs-Matrix als Orientierungshilfe, in Perspektive, Schwerpunkt 94, 2/2012

Phase IV und V

In der Erarbeitung und Auswahl von Lösungsoptionen müssen alle Formulierungen fallsensibel (z.B. gendergerecht, generationsübergreifend) und ggf. barrierefrei festgehalten werden. Mit Blick auf die Lebenswirklichkeiten der Beteiligten sollte die Realitätsnähe der Vereinbarungen kritisch überprüft werden. Bei Wiedergutmachungen und dem Zulassen von Entschuldigungen sollten wir ein besonderes Augenmerk auf die Angemessenheit von Ausdruck und Aussage haben. In Diskriminierungsfällen sollte auch auf eine juristische Beratung bezüglich des Mediationsergebnisses hingewiesen und an geeignete Stellen (z.B. freie Träger) verwiesen werden.

Fazit

Es gibt vier wichtige Ebenen für Ansprache und Bearbeitung von Diskriminierungserfahrungen in der Mediation:

- Umgang mit Machtungleichgewichten,
- bewusster Umgang mit Diskriminierungsvorwürfen,
- Erhellung von Diskriminierungserfahrungen,
- Stärkung **aller** Beteiligten

Die zentrale Aufgabe bei der Bearbeitung von Diskriminierungskonflikten in der Mediation ist der Ausgleich des Machtgefälles. Dieser Schritt erst ermöglicht der Person, welche Diskriminierung erfahren hat, den Mut aufzubringen, darüber zu sprechen und lädt die Person welche der Auslöser der Diskriminierung ist ein, sich dem Vorwurf zu stellen.

Von den MediatorInnen erfordert dies ein hohes Maß an Selbstreflexion und Selbstbeobachtung, Gestaltungskompetenz für ein vertrauensvolles Setting und sensible Methodenauswahl sowie Wissen um Diversity-Diskurse.