



Über den Umgang mit Diskriminierung

Woran MediatorInnen denken sollten, um niemanden auszuschließen

Redaktionsteam der AG Diversity im MZ Berlin e. V.

Vielfalt spielt in unserem gesellschaftlichen Alltag eine immer größere Rolle. Menschen unterscheiden sich z. B. durch kulturelle Zugehörigkeit, Alter, sozioökonomische Verhältnisse, religiöse Überzeugungen, Hautfarbe, körperliche Konstitution oder Geschlecht. Das Ignorieren von selbstverständlichen Lebensrealitäten, stereotype Zuschreibungen sowie auf Gruppenzugehörigkeiten beruhende Machtunterschiede erzeugen Diskriminierung in Form von Ausgrenzungen und Abspaltungen. Die »Arbeitsgemeinschaft (AG) Diversity« im Mediationszentrums Berlin e. V. entwickelt seit mehreren Jahren Lösungen für Mediationen in Diskriminierungsfällen.

Der Begriff Diskriminierung

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 erweitert dies mit einer Benachteiligung beim Zugang zu Ressourcen wie Wohlstand, Bildung und Gesundheitsversorgung, aber auch zu

Macht und Teilhabe an der Gesellschaft aufgrund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten gesellschaftlichen Gruppe außerhalb der Dominanzgesellschaft. Relevant sind, neben den im AGG Genannten, noch weitere Merkmale, wie z. B. der soziale Status oder der Bildungsstand.

In Mediationen ist die subjektive Diskriminierungserfahrung von Bedeutung: Sie setzt dann ein, wenn sich eine Partei diskriminiert fühlt und dieses Erleben für den Konflikt relevant ist.

Diskriminierung wird hier als Unrechtserfahrung aus einer strukturell schwächeren Position heraus erlebt.¹ Da dies oftmals kein Einzelfall ist, prägt die wiederkehrende Erfahrung, nicht dazuzugehören und ausgegrenzt zu sein, die eigene Selbstwahrnehmung und erzeugt Gefühle wie z. B. Wut, Ohnmacht oder Selbstzweifel.² Thematisieren Betroffene ihre Diskriminierungserfah-

¹ Weiß, Birte (2013), S. 25.

² ebda., S. 6.

rung, stoßen sie oft auf Zurückweisung oder Bagatellisierung. Auf der anderen Seite steht die diskriminierende Partei, die oftmals nicht bereit ist, die eigenen Handlungen zu reflektieren. Die Herausforderung besteht für 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 die Abwehrhaltung durchbrochen und die erlebte Diskriminierung anerkannt wird.

Welche Strategien, Methoden und Verfahrensansätze sind zu empfehlen, die für die Mediationen von Diskriminierungskonflikten von Bedeutung sind?

Anforderungen an MediatorInnen

Diskriminierungskonflikte erfordern von MediatorInnen eine kritische Auseinandersetzung mit bestehenden Machtunterschieden und den eigenen gesellschaftlichen Gruppenzugehörigkeiten. So gelingt es, einer möglicherweise unbewussten Solidarisierung mit der Konfliktpartei, welche die eigene Gruppenzugehörigkeit repräsentiert bzw. deren Solidarisierungserwartungen entgegenwirken. Bestimmte diskriminierende Äußerungen können MediatorInnen emotional so intensiv berühren, dass ihre Allparteilichkeit gefährdet wird. Um derartigen 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 versteht man

- das Wissen um unterschiedliche Lebensrealitäten und Kommunikationsformen,
- die Offenheit für die Wahrnehmung von Vielfalt sowie
- eine kontinuierliche Selbstreflexion über die Auswirkungen unseres Handelns und Sprechens.

Dazu gehört auch, sich vor Beginn der Mediation über eigene ethische Grenzen bewusst zu werden. Ferner sollten MediatorInnen ihre Positionierung überdenken falls eine Lösung für MediantInnen

ungünstiger ausfällt als dies nach der bestehenden Rechtslage möglich wäre. Beispiel: Trotz einer rechtlich unwirksamen, weil diskriminierenden, Kündigung, soll lediglich über eine finanzielle Abfindung verhandelt werden.

Konfliktparteien mit Diskriminierungserfahrung benötigen Empathie in besonderem Maße: Diskriminierende Äußerungen müssen angesprochen und unterbunden werden. Ist ein bestimmtes Thema für eine Konfliktpartei in Gegenwart der anderen Partei nicht ansprechbar, kommen auch Einzelgespräche für alle Parteien infrage. Die MediatorInnen sollten erläutern, warum Einzelgespräche angeboten und wie deren Ergebnisse in die gemeinsame Mediation zurückgeführt werden. Ebenso besteht die Option, eine Konfliktpartei während der Mediation zu coachen, wobei das Coaching zur Wahrung der Allparteilichkeit nicht durch die MediatorInnen erfolgen darf. Zur Unterstützung ist auch ein begleitendes Empowerment-Training denkbar.

In Diskriminierungskonflikten besteht in der Regel ein Machtungleichgewicht. Aufgabe der MediatorInnen 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. Die praktische Umsetzung kann z. B. dadurch erfolgen, dass diese Konfliktpartei eine längere Redezeit oder einen Beistand erhält. Dieser sollte im Hintergrund sitzen und keine aktive Rolle einnehmen.

Folgen für die Phasen der Mediation

Phase I

Die Barrierefreiheit bei Behinderungen ist im Kontext von Diskriminierung unabdingbar. Das Setting sollte diskriminierungsfrei gestaltet werden, sodass Ausgrenzungen, z. B. auf Grund sprachlicher oder körperlicher Einschränkungen, vermieden werden. Die MediatorInnen erfragen im Vorfeld die konkreten Anforderungen ihrer MediantInnen bezüglich Barrierefreiheit oder kultureller Besonderheiten. Bei MediantInnen mit einer Sehbehinderung müs-

sen u. a. (dreidimensionale) Visualisierungen angepasst oder zumindest deutlich beschrieben werden. Nehmen Menschen mit einer Hörbeeinträchtigung an einer Mediation teil, müssen MediatorInnen dafür sorgen, dass alle Beteiligten akustisch verstanden werden. MediatorInnen sollten darüber hinaus nur die Anrede verwenden, die MediantInnen selbst verwenden. Dies ist vor allem im Kontext von Trans- oder Intersexualität wichtig.

Handelt es sich um eine interkulturelle Mediation, sollte das Setting unterschiedliche soziokulturelle Normen und Gepflogenheiten berücksichtigen, so dass die Grundlage für eine annehmbare und einvernehmliche Konfliktbearbeitung für alle geschaffen ist.

Im Vorgespräch ist sorgfältig zu klären, ob sich eine Mediation als geeignetes Verfahren zur Bewältigung eines Diskriminierungskonflikts anbietet. Die Mediation darf eine Diskriminierung nicht verschleiern und bestehende Machtverhältnisse nicht festigen. Wenn objektiv festgestellt werden soll, dass eine Diskriminierung erfolgt ist und eine Sanktionierung gewünscht wird, kann eine rechtliche Klärung des Sachverhalts sinnvoller sein. Zur Klärung von Rechtsfragen bietet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes³ eine Beratung an. Auch explizite Nachfragen, ob Diskriminierungserfahrungen bei dem Konflikt eine Rolle spielen, erweisen sich als hilfreich. Die MediantInnen können, falls Tabuthemen aufscheinen, zu Beginn der Mediation ergänzend um die Erlaubnis gebeten werden, diese ansprechen zu dürfen.

Phase II

Bei der *Themensammlung* kann es sinnvoll sein, das Wort zuerst der diskriminierten Partei zu erteilen, um einen Machtausgleich herzustellen. Ausschließlich nur solche Themen zu erfassen, die sich als gemeinsames Anliegen für beide Konfliktparteien darstellen, führt meist nicht zu einer Bearbeitung von Diskriminierungserfahrung; denn diese ist oft nur für eine Konfliktpartei von besonderer Bedeutung.

³ Nähere Informationen finden Sie unter www.antidiskriminierungsstelle.de.

Thematisiert eine Konfliktpartei von sich aus die Diskriminierung, muss dies ausreichend Raum erhalten. Dabei ist es hilfreich, den jeweiligen Kontext und konkrete Beispielsituationen zu erfragen. Wird Diskriminierung dagegen nicht benannt, obwohl MediatorInnen vermuten, sie könnte eine Rolle spielen, ist dies im Prozess nach sorgfältiger Hypothesenabsicherung erst später im Prozess anzusprechen. Gleichzeitig sollten eine Vorwurfsliste vermieden und weniger die Positionen aufgenommen werden, als vielmehr die Interessen und Oberthemen. Wird eine Diskriminierung auf dem Flipchart als Thema benannt, kann dies bereits bestärkende und unterstützende Wirkung auf die betroffene Partei haben.

Die *Methodenauswahl* sollte den MediatorInnen angepasst werden (bspw. bei altersbedingten, körperlichen Einschränkungen, kulturellen Hintergründen, usw.). Bei sprachlichen Hindernissen empfiehlt es sich Themen in der Erstsprache zu benennen und anschließend zu übersetzen. Hier können auch Methoden ohne sprachlichen Fokus hilfreich sein: Figuren oder Symbole stellvertretend für Themen, Skizzen zum Konflikt, Farbdialoge oder Gefühlsmonsterkarten, Themenkarten oder Timeline.

Phase III

Der diskriminierten Partei kann es schwerfallen, ihr Erleben offen anzusprechen; bei der diskriminierenden Partei hingegen können Widerstände entstehen. Widerstände, sich mit dem Vorwurf der Diskriminierung auseinanderzusetzen – auch angesichts möglicher rechtlicher Folgen nach einem Eingeständnis. Hier kann es hilfreich sein, wenn MediatorInnen verschiedene Formen der Diskriminierung (z. B. nach der Matrix von Bernd Fechler⁴) unterscheiden, dieses Wissen den MediatorInnen zur Verfügung stellen und diese damit unterstützen, die Diskriminierung besprechbar zu machen.

Wird die Diskriminierungserfahrung dagegen tabuisiert und nicht offen in der Mediation thematisiert, bleibt die Möglichkeit, den MediatorInnen eine

Hypothese zur Existenz eines Diskriminierungskonflikts im Sinne einer provokativen Intervention zur Verfügung zu stellen. Alternativ wird die Hypothese zunächst zunächst in einem Einzelgespräch mit der betroffenen Konfliktpartei angesprochen, um sie auf diese Weise darin zu unterstützen, das Tabu selbst zu brechen. Sind die Betroffenen dazu nicht bereit, geraten MediatorInnen leicht in die Rolle von GeheimnisträgerInnen. Dies gefährdet die Allparteilichkeit. MediatorInnen sollten vielmehr kritisch über eine Fortsetzung der Mediation reflektieren.

Der 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 wiederum einer Re-Diskriminierung entspricht.

Phase IV und V

In der Erarbeitung und Auswahl von Lösungsoptionen müssen alle Formulierungen fallsensibel, d. h. 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 wird ein besonderes Augenmerk auf die Angemessenheit von Ausdruck und Aussage zu richten sein. In Diskriminierungsfällen sollte auch auf eine juristische Beratung des Mediationsergebnisses hingewiesen und an geeignete Stellen (z. B. freie Träger) verwiesen werden.

Die zentrale Aufgabe bei der Bearbeitung von Diskriminierungskonflikten in der Mediation ist der Ausgleich des Machtgefälles. Erst dieser Schritt ermöglicht es, der diskriminierten Person, den Mut aufzubringen, darüber zu sprechen. Und nur dieser Schritt lädt auch die diskriminierende Person ein, sich dem Vorwurf zu stellen.

Thema Diskriminierung in der Mediation

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

- der Umgang mit Machtungleichgewichten,
- der bewusste Umgang mit Diskriminierungsvorwürfen,
- die Erhellung von Diskriminierungserfahrungen und
- die Stärkung aller Beteiligten.

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

Literatur

Weiß, Birte (2013): Parteiliche Beratungshaltung und Position beziehende Unterstützung von Handlungsstrategien. In: advd Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabiert. S. 25; http://www.antidiskriminierung.org/files/Antidiskriminierungsberatung_in_der_Praxis.pdf.

Fechler, Bernd: Diversity-Konflikte besprechbar machen. Die Diskriminierungs-Matrix als Orientierungshilfe. In: Perspektive der Mediation, 2 / 2012.

Die AG Diversity

setzt sich aus verschiedenen ExpertInnen im Bereich Mediation und Antidiskriminierung zusammen. Sie trifft sich seit 2013 im Mediationszentrum Berlin e. V. (MZ Berlin) und entwickelt Lösungsansätze für Mediationen in Diskriminierungsfällen. Verschriftlicht von: Iris Altheide, Dr. Neela Enke (Scienza Science Coaching Berlin), Steffen Kanis (Mediation in Diversity), Isabella Kluge (Gründerin und bis 2015 Leitung der AG Diversity, MZ Berlin e. V.), Dr. Bettina Knothe (medeambiente), Beate Müller (aktuell Leitung der AG, MZ Berlin e. V.), Susanne Smith-Hinz (MZ Berlin e. V.).

⁴ Fechler, Bernd (2012).