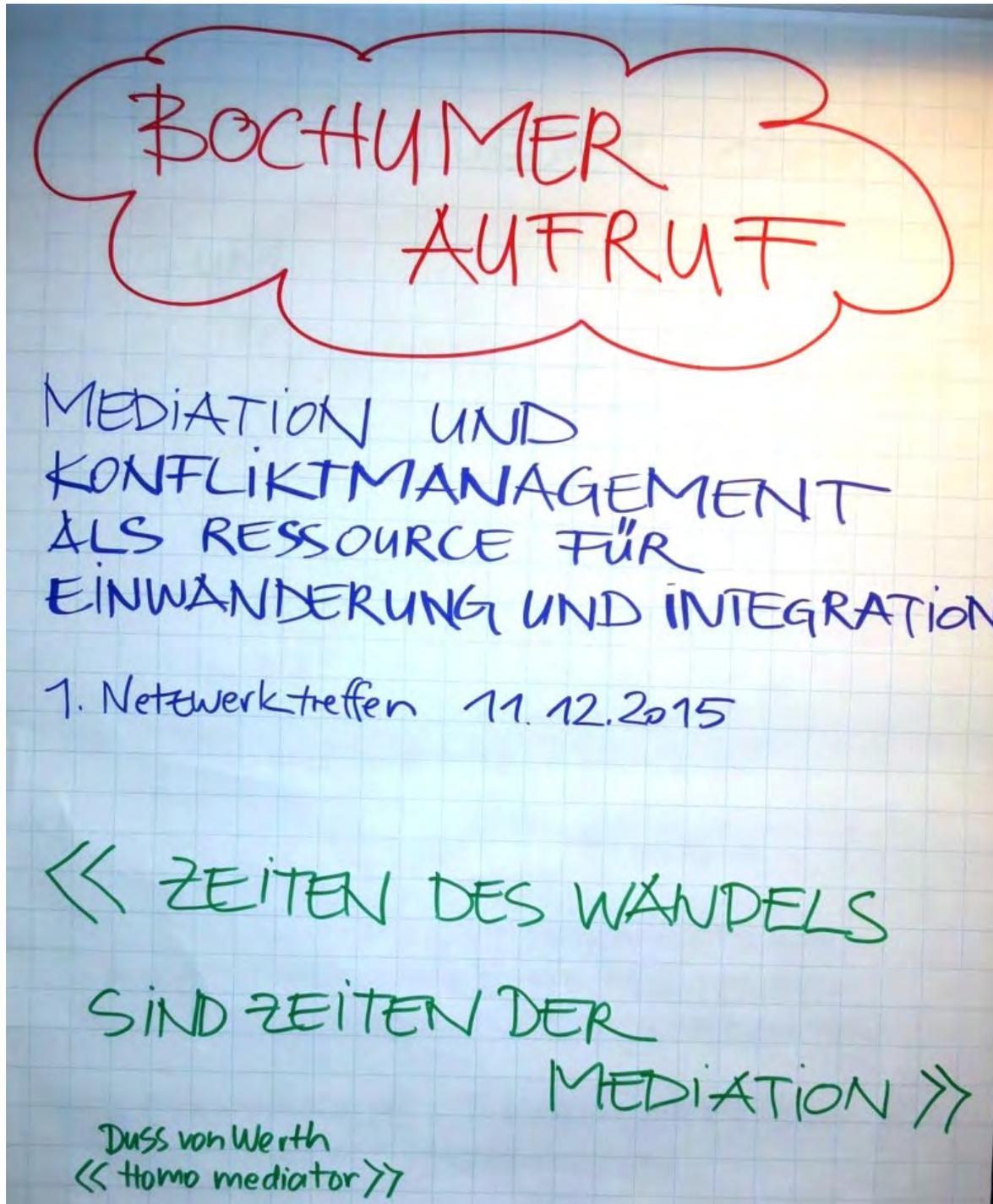


1. Info Auftakttreffen Bochumer Aufruf 11.12.15

Beate berichtet vom Auftakttreffen in Bochum vom 11.12.15 mit ca. 50 Personen unter dem Motto „Zeiten des Wandels sind Zeiten der Mediation“.

Initiiert wurde diese Initiative von Prof. Kurt Faller, Ruhr-Universität Bochum.



Ziel des Treffens war die Diskussion eines Konzepts zum Konfliktmanagement für den Prozess von Einwanderung und Integration.

VOM "ENTWEDER ODER"  
ZUM  
"SOWOHL ALS AUCH"

DER "BOCHUMER AUFRUF"  
IST EINE INITIATIVE DER  
"FORSCHUNGSGRUPPE KONFLIKT-  
MANAGEMENTEN" DER RUHR UNIVERSITÄT  
BOCHUM  
Kurt Feller

(MEDIATOR\*INNEN-  
O ZIEL: BUNDESWEITES NETZWERK  
EINWANDERUNG + INTEGRATION

O SCHWERPUNKTE: "KONFLIKTFESTIGKEIT"  
UND "SYSTEMDESIGN"

Schritte zur Entwicklung eines  
Konfliktmanagementsystems  
für den Prozess der Einwanderung  
und Integration

Zitate:

« GUT ZUSAMMEN  
LEBEN »

« WIR SOLLTEN DEN DISKURS  
UND PROJEKTE NICHT FÜR,  
SONDERN MIT DEN MIGRANTEN  
PLANEN »

Prof. Dr. Rita Süßmuth,  
Bundestagspräsidentin a.D.

« POLITIK MUSS BEIDES IMBLICK  
HABEN: DIE INTERESSEN DER  
FLÜCHTLINGE UND DIE INTERESSEN  
DER AUFNAHMEGESELLSCHAFT.  
DAZU IST ES NOTWENDIG, RÄUME  
DER BEGEGNUNG ZU SCHAFFEN  
UND DIE EHRENAMTLICHEN IN  
IHRER ARBEIT ZU UNTERSTÜTZEN. »

Dr. Annette Tabbara,  
Büroleiterin der Staatsministerin  
bei der Bundeskanzlerin und Beauftragten  
der Bundesregierung für Migration,  
Flüchtlings- und Integrations-

Konfliktdynamik im interkulturellen Kontext:

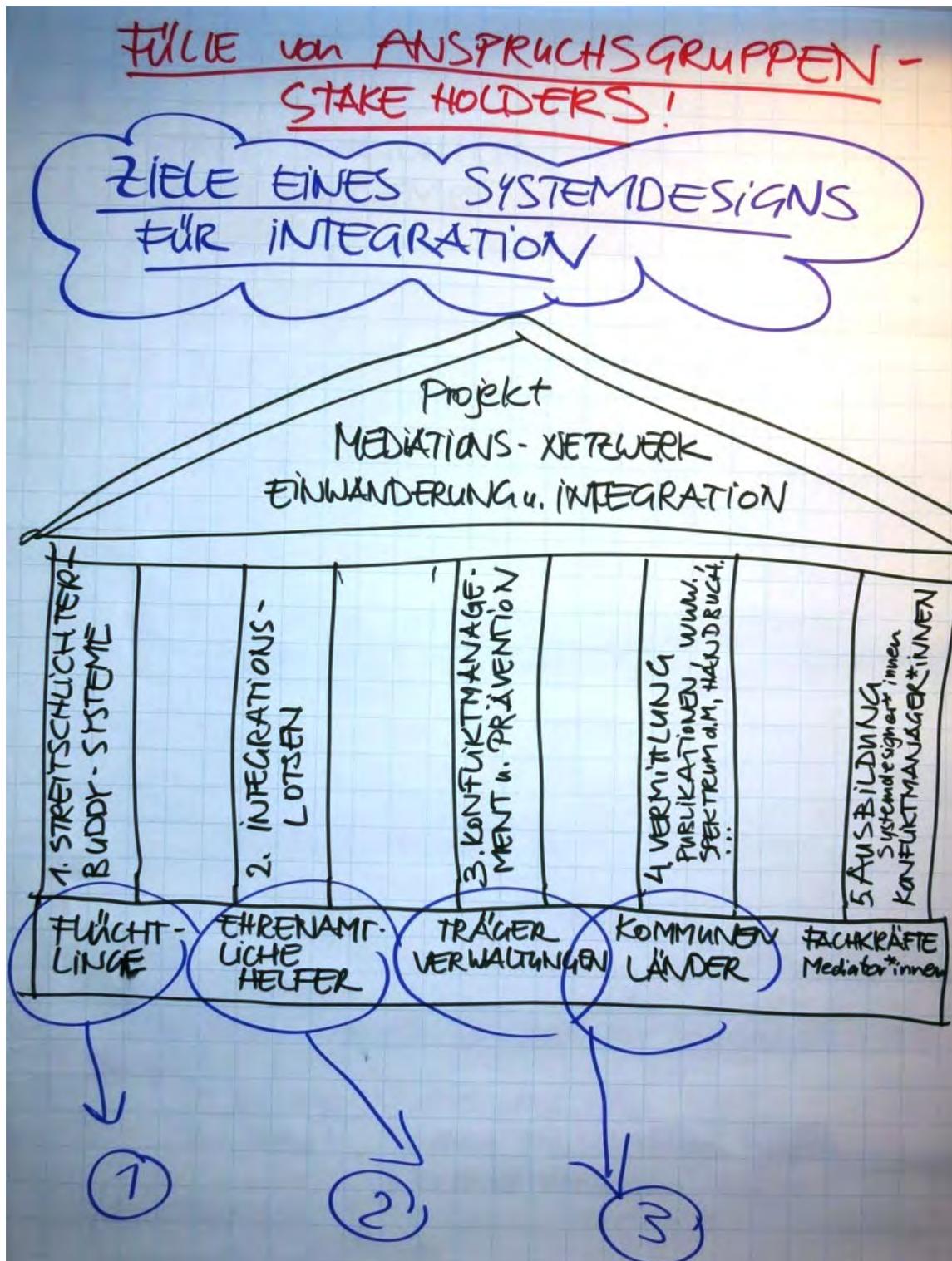
- Fast immer Wertekonflikte. Daher sind Konflikte nicht oder nur begrenzt verhandelbar.
- Interkulturelle Konflikte erreichen sehr schnell hohe Eskalationsstufen.

KONFLIKTDYNAMIK IM INTER-KULTURELLEN KONFLIKT

- **UNTERSCHIEDE IM DENKEN, FÜHLEN, HANDELN**
  - wir brauchen eine "Inkompetenzkompensationskompetenz"
- **INTERKULTURELLE KONFLIKTE SIND - fast immer - WERTEKONFLIKTE !**
  - Werte sind nicht/ begrenzt verhandelbar
  - Lösungen ermöglichen durch Unterordnung unter übergeordnete Werte "Dach-Werte" finden
- **INTERKULTURELLE KONFLIKTE SIND oft "STÖRUNGEN DER ANERKENNUNGSVERHÄLTNISSE"**
  - Anerkennung des Anders-Seins / der Identität / der Werte ...?  
→ sowohl als auch!
- **INTERKULTURELLE KONFLIKTE HABEN EINE "BESONDERE" ENTWICKLUNGSDYNAMIK**
  - nach T. Glasl's Eskalationsstufen:  
eskaliert sehr schnell  
von Person/Sachebene zu "Ding" ≈ STUFE 7 u. mehr
- **SOZIALE KONFLIKTE, DIE BEREITS BESTEHEN WERDEN JETZT VERSCHÄRFT**
  - "... einmal etabliert ist ihre Fortsetzung zu erwarten, nicht ihre Beendigung. Die Beendigung wird sich ... nur aus der Umwelt des Systems ergeben."  
~ Niklas Luhmann
  - hierin liegt eine CHANCE, diese schmutzenden Konflikte jetzt mit anzugehen!

Es gibt eine Fülle von Anspruchsgruppen.

Mediator\_innen wurden auf dem Treffen aufgefasst als Systemdesigner\_innen/ Konfliktmanager\_innen für Integration.



3 Arbeitsgruppen aus der Perspektive der unterschiedlichen beteiligten Personengruppen.

Fragestellung: Wer sind Stakeholder und Anspruchsgruppen? Welche typischen Konflikte entstehen? Welche Anlaufstellen und Maßnahmen gibt es bereits? Was fehlt noch?

① FLÜCHTLINGE  
STREITSCHLICHTER und  
BUDDY - SYSTEME

- Flüchtlinge vermitteln <sup>+ unterstützen</sup> selbst in den Einrichtungen bei internen Konflikten, schwierigen Situationen *Wie?*
- Traditionelle Formen der Vermittlung aus den Herkunftsländern mit den Formen der Konfliktregelung in der deutschen Aufnahmegesellschaft verbinden? *Wie?*
- Klima des Respekts, der Achtung, der gegenseitigen Unterstützung schaffen *Wie?*
- Flüchtlinge vermitteln als "Streitschlichter" erhalten dazu eine Ausbildung werden begleitet  
"Buddys" unterstützen andere Bewohner, um Konflikte zu minimieren

AG Buddy-Systeme:

WERTSCHÄTZUNG UND BETEILIGUNG  
Fälle: "OPFER" entmündigen, in die Inkompetenz  
ERMÄCHTIGEN, UNTERSTÜTZEN, KONFLIKT-  
BEARBEITUNG SELBST ZU ORGANISIEREN

Beispiele:  
FLURVERSAMMLUNGEN  
"PATEN", "ältere Flüchtlinge" helfen  
Neuankömmlingen  
(AUSTAUSCH...)  
...regionale Unterschiede...

AG Ehrenamtliche:

Es wurde kontrovers diskutiert, ob es Unterschiede geben soll zwischen solchen, die im Rahmen ihres Berufsauftrags, z.B. Ärzt\_innen aktiv sind und Ehrenamtlichen, die allgemeine organisatorische Aufgaben übernehmen, z.B. in der Erstversorgung. Soll es eine Form von Qualitätssicherung ehrenamtlicher Arbeit geben?

## ② EHMENAMTLICHE INTEGRATIONSLOTSEN

- wie? - Helfer\*innen wertschätzen und qualifizieren!
- wie? - dauerhafte Formen des Engagements mit Familie + Beruf vereinbar
- wie? - in Kommunen u. Organisationen Strukturen entwickeln für den Einsatz / die Betreuung von Integrationslotsen
- wie? - neue Kultur der Zusammenarbeit von staatlichem Handeln, sozialer Dienstleistung und zivilgesellschaftlichem Engagement
  - Ausbildung von "Integrationslotsen" Helfer\*innen in den Kommunen u. sozialen Organisationen → Zertifikat!

### AG Ehrenamtliche:

- fachliche Unterscheidung?  
EHMENAMTLICHE Professionen ≠ EHMENAMTLICHE Helfer - "Boskos"
- Erfassen von KOMPETENZEN?  
besserer Einsatz (=> Datenschutz, Privatsphäre)
- Motivation?  
eigene Gründe, (=> Ansprüche des "GESAMTEN" Ansprüche integrierbar?)

↳ "Qualitätssicherung" ?  
gegenseitig achtsam bleiben

AG Kommunen und Organisationen:

Als Kernpunkt für die Entstehung von Konflikten wurden vor allem mangelnde Kommunikation und mangelnden Strukturen identifiziert

3 KOMMUNEN u. SOZIALE DIENSTLEISTUNGEN  
KONFLIKTMANAGEMENT UND PRÄVENTION

Wie? - wird Mediation und Konfliktmanagement konkret für Betroffene und Verantwortliche nutzbar?

Wie? - können Mediator\*innen ihre professionelle Kompetenz einbringen?

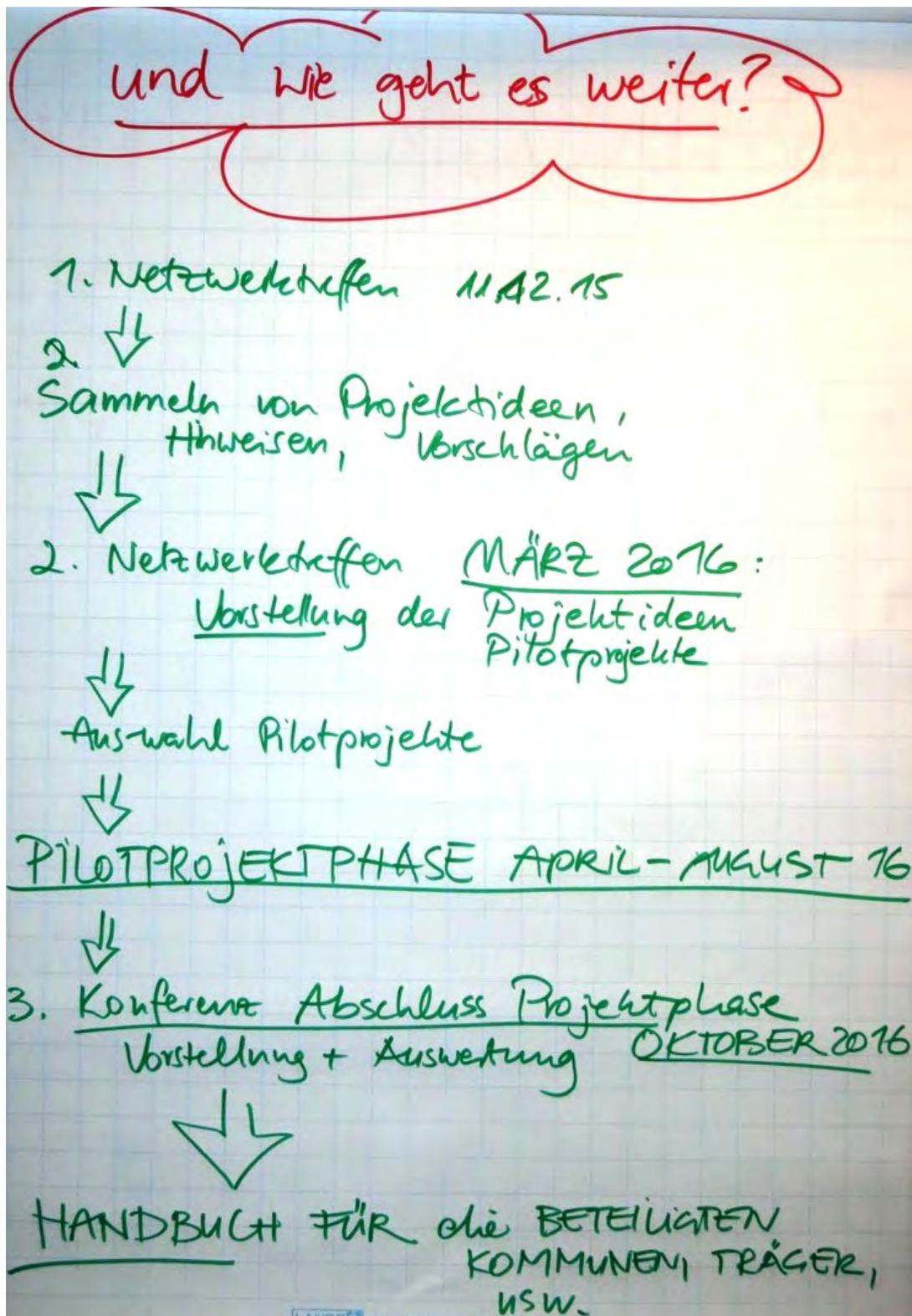
welche? - spezielle Verfahren für die Bearbeitung von Konflikten bei Einwanderung und Integration?

wiel. - Entwickeln von Konfliktmanagementsystemen für Einw. + Integr. in Kommunen und sozialen Einrichtungen?  
- Entwickeln von Konzepten zur Konfliktbearbeitung und mediativen Verfahren die Mediation mit interkultureller Kompetenz und Organisationsberatung verbinden

AG Kommunen und soziale Dienstleistungen

- sehr viele Stakeholder! Bereiche (Politik...) ausblenden, die wir nicht beeinflussen werden,
- Konflikte entstehen auffällig oft durch fehlende Kommunikation / Schnittstellenabsprachen
- Kommunen brauchen Unterstützung in ihrer strategischen Planung
- Kommunikation in Richtung / mit Bürger(n) Unterstützung der Bürger schaffen, bewahren, stärken

Ausblick und zeitlicher Ablauf:



Die Forschungsgruppe „Systemdesign“ an der Ruhr-Universität arbeitet an einem Handbuch, in das die in den Pilotprojekten gesammelten Erfahrungen und Auswertungen einfließen sollen. Dieses Handbuch soll an Kommunen und Träger und andere Beteiligte ausgegeben werden.

## Diskussion

- ACHTUNG: Auf eine gerechte und angemessene Rollenverteilung zwischen Universität und Ehrenamtliche achten: Ehrenamtliche liefern Hochschulen immer auch kostenlos Informationen und Kompetenzen.
- Es kann sinnvoll sein, die Qualifikation von Ehrenamtlichen zu erfassen und zu bündeln, um die Koordination ihrer Einsätze zu erleichtern.  
Woran kann sich eine solche Erfassung orientieren? Z.B. getrennte Erfassung von Ehrenamtlichen, die explizit mit einem Angebot aus ihrem beruflichen Zusammenhang heraus aktiv werden wollen und Ehrenamtlichen, die grundsätzlich helfen wollen, aber noch nicht genau wissen wie und wo.  
Informationssysteme für Ehrenamtliche sind in Berlin zahlreich. Die veröffentlichten Aktionen und Angebote entstehen aber vielfach aus dem Moment heraus.  
Es gäbe viele Ansätze, die gebündelt werden könnten/müssen. Der Wunsch nach mehr Struktur ist groß. Es gibt allerdings auch schon Portale mit Infos und Recherchemöglichkeiten nach Unterkünften oder Bedarfe differenziert.
- Je nach Phase der Einwanderung der Menschen existieren ganz unterschiedliche Probleme. Wichtig ist zu schauen: in welcher Phase des Ankommens befinden sich die Flüchtlinge?
- SUHL (arab. Vergebung, Aussöhnung): seit Jahrhunderten ein zentrales Instrument des islamischen Krisenmanagements in familiären Streitigkeiten, in Großgruppenkonflikten oder auf zwischenstaatlicher Ebene. Suhl bringt die Konfliktparteien zusammen (*siehe angehängte pdf*)
- Ist es insgesamt überhaupt möglich, sich im Flüchtlingskontext auf Augenhöhe zu begegnen? Flüchtlinge befinden in einer Situation, wo man sich nicht auf Augenhöhe begegnen kann.  
Aber ACHTUNG: Auch nicht ins Dramatisieren kommen!
- Wie kann ein Umgang sein mit Traumatisierungen? Was ist zu tun, damit Traumatisierungen nicht komplett in den (unbewussten) Hintergrund treten (und da weiter wirken)? (*Beispiel Nepal-Projekt von Inmedio, link zum Youtube Flm angehängt*)

## 2. Themen/ Inputs für die nächsten Treffen

21. März: Chancen(un)gleichheit in Organisationen und Unternehmen: Bericht aus einem abgeschlossenem EU Projekt (Bettina K.)

30. Mai: Drama-Dreieck im ehrenamtlichen Kontext (Iris und Bettina D.)

18. Juli: Mediation – Coaching – Diversity aus Fortbildung mit Surur Abdul-Hussein (Neela)

26. September: Täter – Opfer – Ausgleich (N.N.)

28. November: N.N.

## 3. Arbeit an einem Artikel der AG Diversity für Verbandszeitung (Spektrum der Mediation)

Mitmachen werden: Beate, Bettina, Neela, Steffen, Susanne, Iris, Isabella (nach Pause), Tobias (Lektorat/ Englisch)

Birte hat alle Texte der AG gesammelt, vielen Dank! Stand der Materialien:

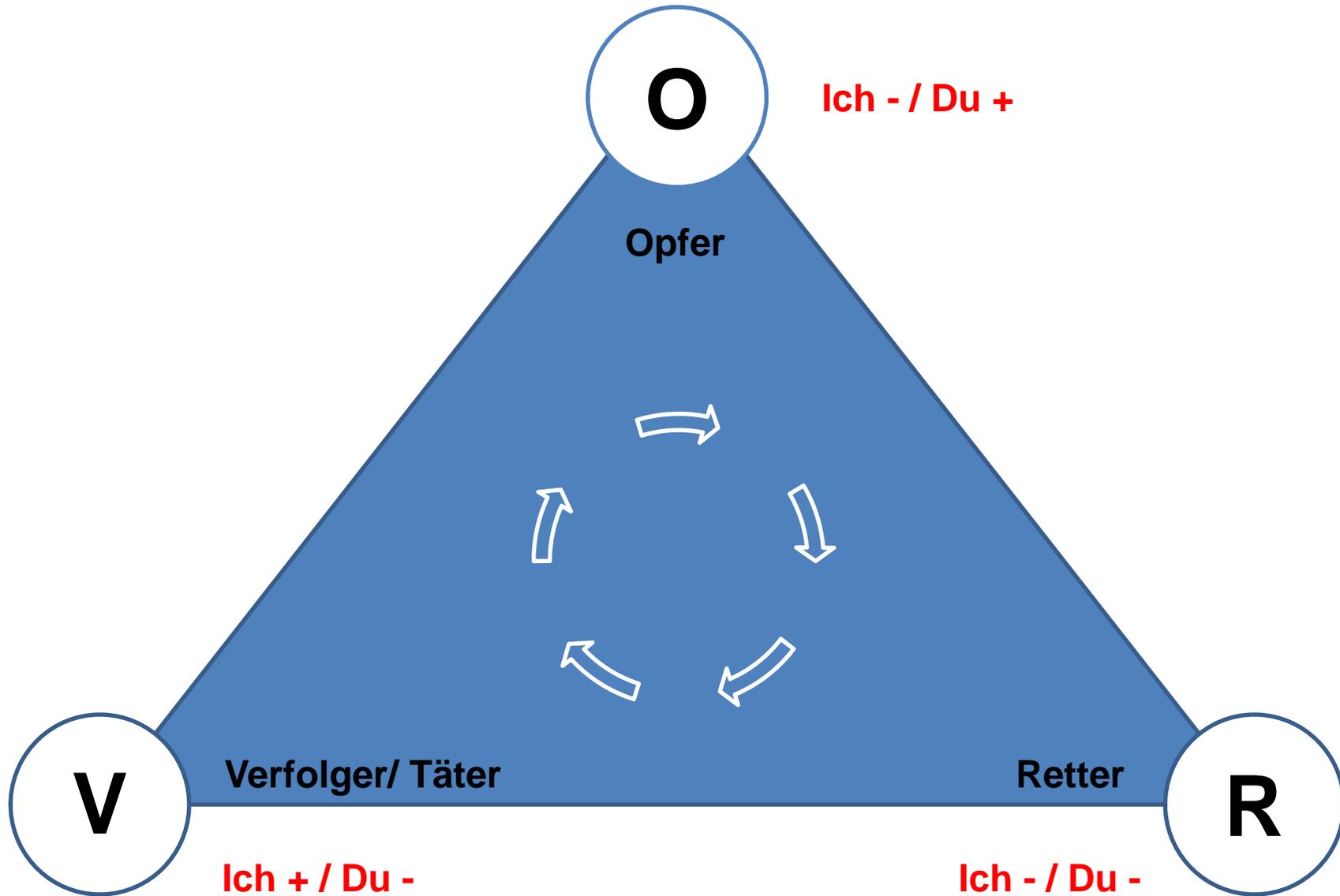
Für 2015 gibt es für jedes Treffen Protokoll + Fotodokumentation

Vorschau 2015, Rückschau 2014

Alle sichten bitte ihre Unterlagen noch einmal – Danke an alle



# Dramadreieck



# Dramadreieck

- Stephen Karpman (1968)
- amerikanischer Psychologe (Kalifornien)
- Transaktionsanalyse (TA)
- Glaubenssätze TA
- z.B. Ich bin nicht ok / Du bist ok **Ich - / Du +**
- Akteure wechseln Rollen im Konflikt
- Verwirrung, Verantwortungs-PingPong
- Manipulatives System

# Rollen im Dramadreiseck

## Opfer:

- Defensives Verhalten
- Gibt unbewusst Folgen des Handelns an andere ab
- Grundgefühle: Angst und Leere
- Ich bin nicht ok / Du bist ok Ich - / Du +

## Täter/ Verfolger:

- Aggressives Verhalten
- Versucht Lösung mit gewisser Härte durchzusetzen
- Grundgefühle : Ärger und Schuld
- Ich bin ok / Du bist nicht ok Ich +/ Du -

# Rollen im Dramadreiseck

## Retter:

- Übernimmt ganze Verantwortung für Situation
- Aufopfernd, aber stellt sich unbewusst über das Opfer
- Grundgefühle: Frustration und Trauer
- Ich bin nicht ok / Du bist ok

Ich - / Du -

- Rollendynamik
- aber jeder hat auch eine bevorzugte Rolle
- Damit werden andere "eingeladen", die komplementäre Rolle einzunehmen

# Rolle des Retters

## Typische Retterspiele sind

- Versuchen Sie es doch mal so
- Lassen Sie mich das für Sie machen
- Ich wollte Ihnen ja nur helfen
- Ich will doch nur Ihr Bestes

## Anti-Retter Fragen

- Habe ich eine klare Frage (oder einen Köder)?
- Bin ich kompetent?
- Wer hat das Problem? Was ist das Problem?
- Eignet sich die Situation dafür (- habe ich Zeit/Mittel, darauf einzugehen)?

# Selbst-Test

## Verfolger

- Neige ich zu Angriffen, Vorwürfen?
- Machen mir Konflikte, verbale Schlagabtausche Spaß?
- Muss ich unbedingt Recht haben?
- Sagen mir Angehörige manchmal, dass ich ein Besserwisser bin?
- Denke ich öfter über andere: „Wie kann man nur ... (so uninformiert, nachlässig, dumm oder Ähnliches) sein?“
- Stelle ich „Diagnosen“; sage ich anderen, was sie denken und fühlen („Sie sind wohl überfordert!“)?

## Opfer

- Neige ich zu Verteidigungen, Entschuldigungen?
- Vermeide ich Konflikte lieber?
- Fällt es mir schwer, abweichende Meinungen klar zu vertreten oder nein zu sagen?
- Fühle ich mich manchmal machtlos, wenn die Dinge nicht gut laufen?
- Wende ich mich öfter an andere, erbitte ihre Meinung; denke, dass sie es besser wissen oder können?
- Setze ich mich nicht genügend für mich selbst ein?

## Retter

- Habe ich automatisch den Impuls, anderen zu helfen?
- Gebe ich Ratschläge und Tipps, auch wenn die anderen selbst auf eine Lösung kommen könnten?
- Spreche und entscheide ich gerne für andere, auch wenn sie das für sich tun könnten?
- Kommen Mitarbeiter und Kollegen immer wieder mit den gleichen Fragen zu mir?
- Gebe ich geduldig immer wieder die gleichen Auskünfte und Anweisungen?
- Bekomme ich öfter Arbeiten von Mitarbeitern zurückdelegiert?

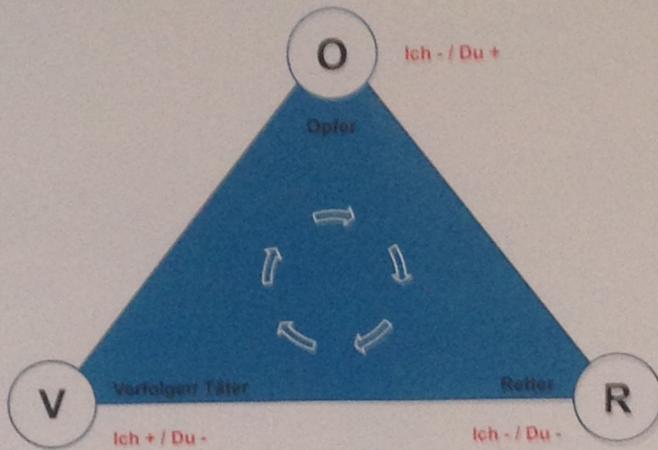
# (Auf)Lösung

- Bewusstmachen, Ausstieg und Rollen ablegen
- Hilfreiche Grundhaltung: Ich bin ok / Du bist ok  
**Ich + / Du +**
- GFK
- Fokus auf Bedürfnisse
- Bedürfnis nach Empathie ausleben

V

M

### Dramadreiseck



M

M



# Opfer

## Vorteile

- keine Verantwortung
- viel Beachtung / Empathie / Sympathie
- Hilfe von aussen
- Schutzraum  
keine Nachfragen
- fallen lassen
- man ist immer über  
die Gute
- hat immer Moral  
auf eigener Seite
- die Macht der  
Ohnmacht (Kindsein)
- darf seine Gefühle  
zeigen (Schwächen)
- hat hundert Fäden  
in der Hand
- muss sich nicht mit sich selbst  
selbst auseinandersetzen

## Nachteile

- hilflos
- verletzlich
- ohnmächtig
- erstarrt
- bewegungsunfähig
- schwach
- Steuerung von aussen
- Fremdbestimmt / definiert
- passiv-aggressiv
- kann angereizt werden
- Mitleid statt Verständnis / Empathie
- kommt aus der Nummer  
steht nicht mehr raus

www.dies.com



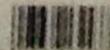
# Opfer

## Vorteile

- keine Verantwortung
- viel Beachtung / Empathie / Sympathie
- Hilfe von aussen
- Schutzraum  
keine Nachfragen
- fallen lassen
- man ist immer der/die Gute
- hat immer Moral auf eigener Seite
- die Macht der Ohnmacht (Kindsein)
- darf seine Gefühle zeigen (Schwächer)
- hat hundert Fäden in der Hand
- muss sich nicht mit sich selbst auseinandersetzen

## Nachteile

- hilflos
- verletzlich
- ohnmächtig
- erstarrt
- bewegungsunfähig
- schwach
- Steuerung von aussen
- Fremdbestimmt / -definiert
- passiv-aggressiv
- kann ansgerichtet werden
- Mitleid statt Verständnis / Respekt
- kommt aus der Nummer nicht mehr raus



# Retter\_in

## Vorteile

- Aktion sein
- „Gutmensch“
- Helfen → Freude
- fühlt sich gut an, wenn man als Experte/Ingefragt wird
- ich habe die Macht der Definition (?)
- Ablenkung von eigenem
- Mut + Engagement
- Selbstbewusstsein
- soziale Anerkennung
- Stärke zeigen
- Besserwisser/in

## Nachteile

- Verantwortung für Dinge/Menschen übernehmen, die nicht/meine ist
- Vereinnahmung durch andere
- Abgrenzung ist anstrengend
- Reingezogen werden
- Tunnelblick/Überblick verlieren
- In Fremddefinition
- Helfersyndrom
- Burn-Out
- Überforderung
- Selbstaufopfer
- keine Ruhe
- sich selbst verlieren

# Retter\_in

| Vorteile   | Nachteile  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• in Aktion sein</li><li>• „Gutmensch“ ← →</li><li>• Helfen → Freude</li><li>• fühlt sich gut an, wenn man als Experte<sup>in</sup> gefragt wird</li><li>• ich habe die Macht der Definition (?) ← →</li><li>• Ablenkung von eigenem</li><li>• Mut + Engagement</li><li>• Selbstbewusstsein</li><li>• soziale Anerkennung</li><li>• Stärke zeigen</li><li>• Besserwisser/n</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Verantwortung für Dinge/Menschen übernehmen, die nicht meine ist</li><li>• Vereinnahmung durch andere</li><li>• Abgrenzung ist anstrengend</li><li>• Reingezogen werden</li><li>• Tunnelblick / Überblick verlieren</li><li>• In Fremddefinition</li><li>• Helfersyndrom</li><li>• Burn-Out</li><li>• Überforderung</li><li>• Selbstaufgabe</li><li>• Keine Ruhe</li><li>• sich selbst verleeren</li></ul> |



# Täter — in / Verfolger — in

Vorteile

aktiv sein  
initiativ  
für sich eintreten/  
sagen

mächtig fühlen  
kräftig fühlen  
Bestimmen

Keine Diskussion

Macht ausüben

Selbstbewusstsein

Ziel definieren

Nachteile

Verantwortung  
man ist der/die Böse  
schlechtes Gewissen  
man ist immer Schuld

verantwortlich gemacht werden

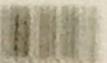
anstrengend

Ich komme aus der  
Nummer nicht mehr  
raus

(Gesichtsverlust...)

ungeliebt

ausser rot





# Theorie der sozialen Identität

## Ingroup / Outgroup Theory

- nach Henri Tajfel (1919-1982)
- Gruppen, mit denen man sich identifiziert und welche, mit denen man dies nicht tut
- Eigengruppe (Ingroup): Wir-Gefühl, Vertrautheit, Kooperationsbereitschaft
- Fremdgruppe (Outgroup): Abgrenzung durch Ingroup
- Othering, Fremdgruppenhomogenität
- Abwertung der Fremdgruppe durch Eigengruppe  
Extrem: Herrenmenschen / Untermenschen
- Herstellung von In- & Outgroups über z.B. Sprache

# The four layers of Diversity



nach  
Gardenswartz & Rowe 1995  
und Änderungen der ASD

# DIVERSITÄTSSENSIBLES

## REFLEXIONSTOOL I.D. BERATUNG

nach Abdul-Hussain & Baig\*

### KLEINGRUPPENARBEIT:

- 20 min Fallbesprechung anhand der Fragen
- 10 min Erkenntnisse, Pro/Kontra auf Karten zusammenfassen
- Präsentation der Ergebnisse & Diskussion

\* Surur Abdul-Hussain, Samira Baig 2009, Diversity in Supervision, Coaching & Beratung, facultas Wien.

### Fallbeschreibung

Sie werden zu einer Team-Mediation in einem mittelgroßen Unternehmen gerufen. Das Unternehmen bietet v.a. auf dem deutschen Markt Studienreisen in verschiedene Länder. Neben der Abteilung, die die Studienreisen entwickelt, gibt es noch ein Abteilung Vertrieb und Marketing, die Verwaltungsabteilung und die Koordination der Reiseleiter\*innen. Das Team der Studienreisenentwicklung besteht aus 13 Mitarbeiter\*innen, alle Historiker\*innen oder Kulturwissenschaftler\*innen, von denen 4 aus Deutschland, 2 aus Spanien, je 1 aus Uruguay und Ecuador, 3 aus der Türkei und 2 aus Kroatien kommen. Die Arbeitssprache ist Deutsch, allerdings bilden sich in den Pausen oft sprachhomogene Gruppen. Die nur deutschsprachigen Mitarbeiter\*innen beschwerten sich darüber, vor allem, wenn in ihrer Gegenwart die anderen Sprachen gesprochen werden, da sie sich dadurch ausgeschlossen fühlen. Manche haben auch das Gefühl, dass in der anderen Sprache über sie gesprochen wird. Die mehrsprachigen Mitarbeiter\*innen betonen wiederum die Notwendigkeit, manchmal besonders emotionale Themen auch in der Erstsprache besprechen zu können. Außerdem erleben sie die Art, wie Dokumente auf kleinere Grammatik- und Rechtschreibfehler überprüft werden als demütigend. Die mehrsprachige Teamleiterin, von Haus aus Touristikkauffrau, ist genervt von dem Problem und möchte möglichst schnell eine Lösung, schließlich befinden sie sich im Endspurt für den Jubiläumskatalog. In den anderen Abteilungen hätte sie noch nicht von solchen Problemen gehört und nur weil sie sich mit diesen verkopften Historiker\*innen und Kulturwissenschaftler\*innen herumschlagen muss, hat sie nun diesen Konflikt am Hals.

# Der erste Eindruck

- Was war Ihr erster Eindruck in Bezug auf die Mediand\*innen und ihren beruflichen Kontext?
- Welche Gedanken hatten Sie beim geschilderten Fall?
- Wer ist Ihnen besonders sympathisch/unsympathisch?
- Worauf führen Sie Ihre Sympathien zurück?
- In welchen D-Dimensionen unterscheiden/gleichen Sie den Mediand\*innen?
- Was wissen Sie bereits über die Mediand\*innen?
- Was würden Sie noch erfragen?
- Welchen Unterschied würde dieses Wissen in Hinblick auf Ihre Sym-/Antipathien machen?

• - Ist das wirklich ein Problem?  
- Thema nervt.

• - Das sind doch erwachsene MENSCHEN.  
- Das muss doch zu lösen sein.  
- Verständnis für die, die sich in Erstsprache unterhalten wollen

• - Deutsche Mitarb. - sie haben es am leichtesten → unsymp.  
- Teamleiterin - Fürsorgepflicht  
- Drei Blickwinkel

• - Blickwinkel  
- Vermischen mit eigenen Erfahrungen  
- Jede Gruppe und die Leiterin grenzen aus.

• - Ausbildung  
- Herkunft  
- Anzahl  
- Alle können Deutsch.  
- Team mit Teamleiterin  
- Arbeitgeber

• - Namen  
- Geschlecht  
- Dauer der Firmenzugehörigkeit  
- Innen-/Außendienst  
- Vita ~~Teamleiterin~~  
→ mehr Neutralität

• Vorteil: Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen, Automatismen, Erkennen eigene Fallstricke  
Nachteil: zu viel SELBST-Beschäftigung, Verfahren zu Bewertungen

• - Ist das wirklich ein Problem?  
- Thema nervt.

• - Das sind doch erwachsene MENSCHEN.  
- Das muss doch zu lösen sein.  
- Verständnis für die, die sich in Erstsprache unterhalten wollen

• - Deutsche Mitarb. - sie haben es am leichtesten → unsymp.  
- Teamleiterin - Fürsorgepflicht  
- Drei Blickwinkel

• - Blickwinkel  
- Vermischen mit eigenen Erfahrungen  
- Jede Gruppe und die Leiterin grenzen aus.

• - Ausbildung  
- Herkunft  
- Anzahl  
- Alle können Deutsch.  
- Team mit Teamleiterin  
- Arbeitgeber

• - Namen  
- Geschlecht  
- Dauer der Firmenzugehörigkeit  
- Innen-/Außendienst  
- Vita ~~Teamleiterin~~  
→ mehr Neutralität

Vorteil: Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen, Automatismen, Erkennen eigene Fallstricke  
Nachteil: zu viel SELBST-Beschäftigung, Verfahren zu Bewertungen

# Diversity Dimensionen

- Welche Diversity-Dimensionen sind für Sie besonders relevant? Wie relevant? (Skala 1-10)
- Wie zugehörig fühlen Sie sich der Mehrheitsgesellschaft hinsichtlich dieser Dimensionen? (Skala 1-10)
- Wählen Sie 2 Dimensionen, in deren Kontext Sie sich mit Menschen, die sich von Ihnen unterscheiden, besonders unwohl fühlen?
- Wie beeinflusst dies Ihr Verhalten und Ihre Interaktionen in der Mediation?
- Beantworten Sie Frage 1 & 2 für Ihre Mediandinnen (Vermutung!)
- Fiel Ihnen dies leicht? Was möchten Sie noch erfragen?

• Sichtbarmachen von  
a) Betroffenheiten  
b) „Abweichungen“ von der Mehrheitsgesellschaft

⊕  
Selbstreflexion  
(kann blinde Flecke aufzeigen)  
- vor allem im Team!

⊕  
Hilfe zum diversen Mediationsteam bilden

Feldforschung

Die Arbeit in einer Team-Mediation ist ein Prozess, der sich über die gesamte Dauer der Mediation, von der Kontaktaufnahme bis zur Beendigung der Verhandlung, abspielt. Die Team-Mediation ist ein Prozess, der sich über die gesamte Dauer der Mediation, von der Kontaktaufnahme bis zur Beendigung der Verhandlung, abspielt. Die Team-Mediation ist ein Prozess, der sich über die gesamte Dauer der Mediation, von der Kontaktaufnahme bis zur Beendigung der Verhandlung, abspielt.

• Sichtbarmachen von ⊕  
a) Betroffenheiten  
b) „Abweichungen“ von der Mehrheitsgesellschaft

• ⊕  
Selbstreflexion  
(kann blinde Flecke aufzeigen)  
- vor allem im Team!

• ⊕  
Hilfe zum diversen Mediationsteam bilden

# Unterschiede

- Welche Unterschiede werden genannt, welche nicht und welche Unterscheidungen werden gar nicht getroffen?
- Welche Vielfalt wird wann und von wem thematisiert bzw. welche Unterschiede werden von wem auf welche Weise gemacht?
- Gibt es Diversity-Dimensionen, in denen Sie als Mediator\* in anders sein könnten und wo dieser Unterschied einen Unterschied in der Mediation machen würde?
- Wie kommen Sie zu dieser Annahme?

Binnensicht

• Reflexion  
Erkennen von Unterschieden  
Erkennen von Gemeinsamem

Reflexion  
eigenes Handeln

Binnensicht

• Reflexion  
Erkennen von Unterschieden  
Erkennen von Gemeinsamem

Reflexion  
eigenes Handeln

Selbstverortung  
sensibilisierung (+)

Frage 1/2

Bewertungen  
wollen wir vermeiden

Frage 3 (-)

Frage 3 Fragestellung  
als Tool in die  
Mediation (+)

Frage 3 Fall: warum spielt  
dieses eine Medialmal  
Sprache eine so  
große Rolle? Frage  
nach anderen M.?

Organisationskultur

Frage 4 (+)

Abgleich

Frage 5 Org - Med. - Mediand\*innen  
für diesen Fall  
nicht relevant

Sinnvoll + gebräuchl.

Frage 6 Stellen wir uns  
ohnehin (+)

# Kultur

Kulturen  
z.B. Ausbildung/Beruf, Klasse,  
Generation, Ethnie/Nationalität  
Hautfarbe, geogr. Verortung  
...

- Welche Vorstellungen von Kultur prägen Sie?
- Welchen Kulturen gehören Sie an und woran erkennen Sie dies?
- Welchen Kulturen gehören die Mediand\*innen an? Anhand welcher Merkmale lassen sich diese Kulturen beschreiben?
- Welche Werte und Normen in Bezug auf Kultur zeigen sich in der Organisation?
- Wenn Sie diese drei Ebenen (Mediator\*in, Mediand\*innen, Organisation) betrachten: Welche Kulturen treffen aufeinander? Welche Unterschiede/Gemeinsamkeiten sehen Sie?
- Wo könnte es Missverständnisse, Unklarheiten, Konfliktlinien geben?

wir wissen zu wenig,  
organisationsrelevante  
Merkmale (?)

emotionale E.  
vs. Sachebene  
der Kommunikation  
- nicht verhandelbar.



# Protokoll zur AG Diversity am 26.09.2016

Protokollführerin: Bettina Dickson

## **TOP 1: Vorstellungsrunde**

Wir haben neue Interessentinnen in der AG, weshalb wir uns kurz gegenseitig vorstellen.

## **TOP 2: Off Topic ⇒ junge Flüchtlinge brauchen Erwachsene an ihrer Seite**

Beate berichtet kurz aus ihrer Arbeit mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen. Es werden dringend Menschen gesucht, die als Vormund oder Paten unterstützen können.

Allgemeine Infos unter [www.vormund-werden.de](http://www.vormund-werden.de), s.a. angehängter Aufruf, bei Interesse bitte melden bei Beate.

## **TOP 3: Fachverband Gender\_Diversity**

Neela stellt den Fachverband Gender\_Diversity (<http://www.gender-diversity.de/>) - Netzwerk zu Diversity Aspekten in Bildung und Beratung - kurz vor, sie arbeitet im Vorstand. Die Treffen der Regionalgruppe Berlin finden (fast) monatlich statt und stehen auch Gästen offen. Das nächste Treffen wird

- am 10. Oktober ab 17.00 Uhr in der Schuhmannstr. 8, 10117 Berlin  
in der Heinrich Böll Stiftung stattfinden  
(<https://www.boell.de/de/das-stiftungshaus-der-schumannstrasse>)

Die letzte Sommerwerkstatt fand zu dem Thema: „verschiedene Formen von Feminismus“ statt, die kommende Winterwerkstatt am 13./14.01.2017 in Zusammenarbeit mit der Hochschule Neubrandenburg hat das Thema „Critical Whiteness“.

## **TOP 4: Schülermediationstag**

Steffen Kanis weist auf den 4. Schülermediationstag (SMT) am 13.10.2016 hin. Er wird in Hohen Neuendorf stattfinden.

„SMTs sind Aktionstage, welche sich in einem vielfältigen Angebot von Workshops mit dem Thema (gewaltfreie) Konfliktbearbeitung beschäftigen und den Austausch unter den Schulen befördern helfen.“ (<http://www.smt.meddiv.de/>).

Dazu werden auch noch Mediatoren gesucht, die Themen anbieten können, es handelt sich um Grund- und Oberschüler.

## **TOP 5: Vortrag „Von der Meta-Perspektive auf Mediationsansätze zur außergerichtlichen Konfliktbeilegungspraktik Sulh im Islam - Eine Orientierungssuche in globalisierten Zeiten“ von Claudia Fahrner und Gabriele Thiede**

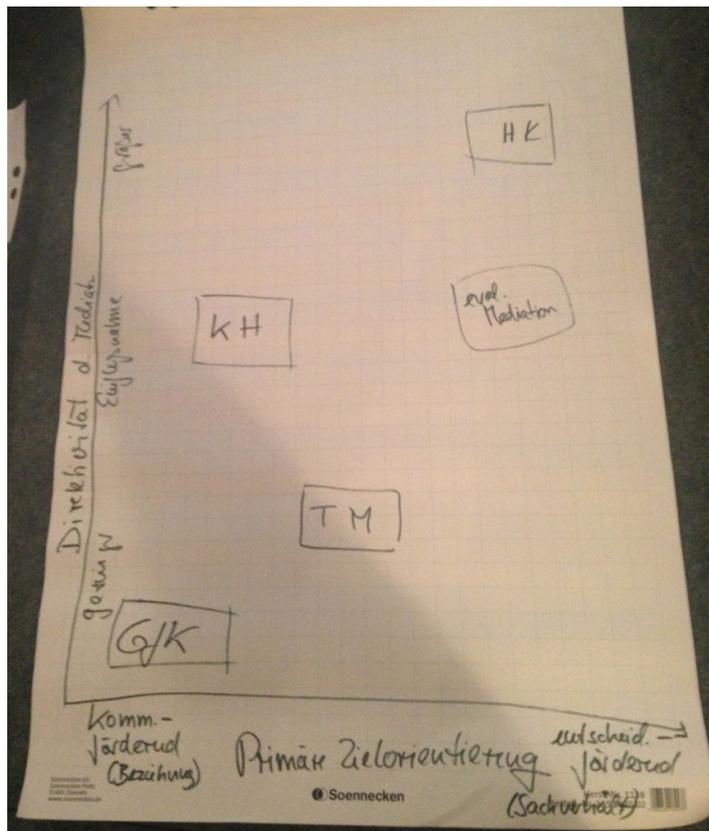
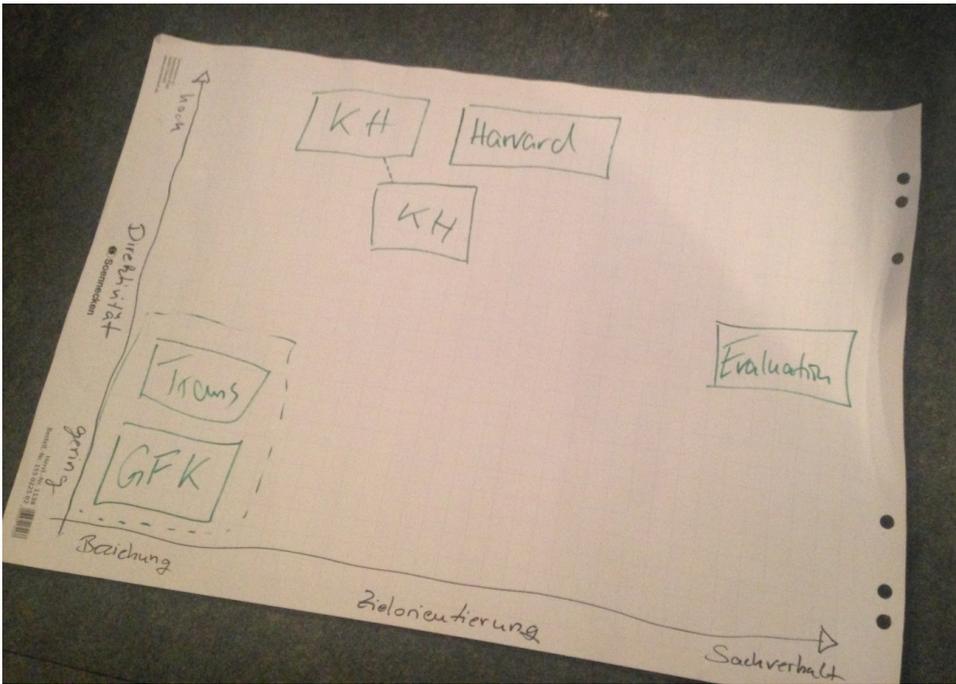
Der Vortrag ist dem Protokoll als PDF beigefügt

### *Gruppenarbeit*

In zwei Gruppen wurde eine Einordnung verschiedener Mediationsansätze im Hinblick auf Einflussnahme/ Direktivität (Y-Achse) und Primäre Zielorientierung bzgl. kommunikations- oder entscheidungsfördernd (X-Achse) vorgenommen:

- Klärungshilfe
- Gewaltfreie Kommunikation
- Transformative Mediation
- Harvard Konzept
- Evaluative Mediation

(siehe Fotos)



### TOP 6: Diskussion und Reflektionen

[vorab eine Anmerkung: Wir haben in der Diskussion oft gehadert zwischen der Frage, „was können wir aus dieser orientalischen Herangehensweise für uns lernen?“, und der scheinbaren Unvereinbarkeit der beiden unterschiedlichen Konfliktlösungsmodelle: hier individualistisch, basierend auf dem freien Willen und der Einsicht - dort kollektiv, patriarchalisch, autoritär.

Wo einerseits „unsere“ Sehnsüchte nach mehr Gemeinschaft durch das orientalische Modell angesprochen werden, stoßen wir andererseits an die Grenzen unseres Verständnisses von Menschenrecht und -würde, wenn etwa zur Wiederherstellung des Gemeinwohls eine Frau die

*Familie wechseln muss. Wie ließe sich also die traditionelle Praxis von Sulh in die moderne Welt übersetzen? \* Beate]*

Hier nun Stichpunkte aus der Diskussion, zusammengetragen aus einzelnen Wortbeiträgen

- Dichotomie zwischen Gut und Böse, es geht um Ehre. Wann steigen die Parteien in das Verfahren ein? Was führt die Täterfamilie dazu das Verfahren zu eröffnen?  
Gefahr der Blutrache: soll Ehre wiederherstellen; Individuum hat Schuld [nicht nur\*] auf sich geladen, das wirkt aufs Kollektiv - wenn gesellschaftliches Gefüge droht auseinanderzubrechen ist wohl der Zeitpunkt gekommen, in Sulh einzusteigen
- Das Verfahren zur Konfliktbeilegung wurde von Beduinen entwickelt, die als Nomaden individuell in der Wüste nicht überleben können, daher Gruppenorientierung damals überlebensnotwendig. Heute ist das nicht mehr so
- Sulh stellt hiesige Mediation komplett infrage, kann in unserem (westlichen) Verständnis nicht als Mediationsverfahren eingeordnet werden
- Blick auf das vorgestellte Quadranten-Modell (von Hanna Milling im letzten KeepItFresh vorgestellt, in Anlehnung an Ken Wilber, Folie 16 im Vortrag). Dort sollte man in die kollektiven Quadranten schauen.  
Kollektiv und Gemeinwesen: es geht nicht nur um kollektive Werte, Deutungsmuster o.ä. (kollektiv + innen) , sondern auch um das Außen z.B. das Herstellen von Ehre, z.B. der Blick von außen auf eine Familie, wie funktional ist sie im Sinne des Kollektivs/ der Wertegemeinschaft? (kollektiv + außen)
- Das übermäßige Ausleben von Individualität führt mittlerweile in unserer westeuropäischen Gesellschaft zu Nachdenklichkeit oder dem Wunsch nach mehr/ "neuer" Gruppenorientiertheit o.ä.. Gesellschaftliche Veränderungen spiegeln sich irgendwann auch in der Mediation wieder
- Den kulturellen Hintergrund mehr erfragen, dabei ist die Auftragsklärung wichtig! Die interkulturellen Hausaufgaben machen...
- Was sind denn die richtigen Fragen? Wie kriegen wir etwas heraus? Vieles ist ja auch unbewusst. Gruppenzugehörigkeit abfragen
- In solchen Fällen gar nicht zu medieren kann auch nicht die Lösung sein. Eine Möglichkeit wäre, eine Co-Mediation mit jemanden aus dem besagten Kulturkreis anzustreben
- Wir arbeiten problemorientierter, nicht so stark über Werte und Normen, bei kollektiven Ansätzen/ Orientierung auf Gruppe oder Sippe ist das anders [und was mache ich im Mediationsfall mit zwei beteiligten Gruppen aus den verschiedenen Systemen?]  
Ich kann mich fragen, welche Referenz hat die Gruppe für mich als Mediator\*in, wo verorte ich mich?
- Es ist eine Art von [besserer] Übersetzungsleistung erforderlich, eine andere Reflektiertheit zu Beginn des Mediationsprozesses
- Die Dimension „Gruppe/ Kollektiv“ sind uns fremd, aber damit kann man umgehen. Die Hürde „Patriarchalität“ zu nehmen fällt da u.U. schon schwerer

[Was als Eindruck bleibt ist die Notwendigkeit, innere gedankliche Räume zu öffnen – an der eigenen Offenheit und der Offenheit des Prozesses zu arbeiten\* *Anmerkung Beate]*

### **TOP 7: Organisatorisches**

Das nächste Treffen der AG Diversity ist am **28.11.2016**

Es wurde diskutiert, beim nächsten Mal Thema keinen großen fachlichen Input zu geben

- stattdessen Reflektionen darüber: Machen wir so weiter wie in diesem Jahr?
- Bericht über den BM Kongress im November
- Projektstand «HeldenAkademie» - PeerMediation für junge Flüchtlinge

*Danke an Bettina [\*Anmerkungen von Beate]*



Herzlich  
Willkommen  
im Forum

„Mediation in  
Diskriminierungs-  
konflikten



- Name

- Schon einmal  
Diskriminierung  
erlebt? ✓

Ja/nein

# Ablauf

- Was ist Diskriminierung?
- Wie erkenne ich einen Diskriminierungskonflikt?
- Wann sind solche Konflikte mediiierbar?
- Was sind Besonderheiten/Herausforderungen und Handlungsansätze?
- Vorstellung eines Praxisfalls
- Diskussion

# Definition Diskriminierung

## Rechtlich

Diskriminierung ist eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung aus gesetzlich verbotenen Gründen

## Sozialrechtlich

Diskriminierung ist ein beschränkter Zugang zu Macht und Ressourcen auf Grund gesellschaftlicher Machtunterschiede

## Subjektiv

Eine Diskriminierung liegt dann vor, wenn sich eine Person diskriminiert fühlt

# Wie erkenne ich einen Diskriminierungskonflikt?

- Diskriminierung bestimmt den Konflikt
- Machtgefälle
  - Pauschalisierung
  - Ausgrenzung
  - Ohnmacht
- Erlebte Ungleichbehandlung
  - Beeinträchtigung
  - Wiederholung
- fehlender Zugang
  - Leidensdruck
  - Erniedrigung
- Diskriminierung auf Grund eines Merkmals
  - Starke Emotionen verbal/non-verbal

# Wann sind Diskriminierungskonflikte mediiierbar

DER WILLE MUSS  
BEI DEN DOMINANTEN  
MEDIANTEN VORHANDEN  
SEIN

Bereitschaft  
beider  
Parteien

geringe  
Verletzungsgefahr

ergebnisoffen  
und  
Kompromisslos

RECHTLICH  
KLAR  
GEREGELT

Eskalationsstufe  
überprüfen

Intuition  
sagt, es geht

KP äußern  
Gefühle

nicht  
mediiierbar

keine  
extremistischen  
Ansichten

keine  
institutionelle  
Diskriminierung

fehlende  
Ergebnisoffenheit

Sehr starke  
persönlicher  
Betroffenheit

Partei nicht  
durch Gesetz besser  
gestellt (subjektiv)

sich gegenseitig  
ausschließende  
Grundwerte

persönl. Grenzen  
Betr. Allparteilich-  
keit (Mediation)

wenn schon juristi-  
sche Schritte einge-  
leitet wurden

## Besonderheiten bei der Mediation von Diskriminierungs- konflikten

- Beachtung von gesellschaftlichen Machtunterschieden
- Konfliktparteien und Mediator\_innen als Vertreter\_innen der Dominanz-/Nichtdominanz-Gesellschaft

# Herausforderungen

- Ohnmacht, Resignation der diskriminierten Konfliktpartei
- Diskriminierung als Tabuthema
- Diskriminierung wird abgestritten/bagatellisiert
- Diskriminierung wird auf abstrakter Ebene diskutiert

## Vorstellung des Praxisfalls

Sachverhalt

Hintergrund  
und Ziel  
der Mediation

Besonderheit  
im Setting

Herausforderungen  
i.d. Mediation

Gefühlsebene

Angst

Ergebnisse  
der Mediation



## Protokoll AG Diversity vom 28. November 2016

1. Isabella gab uns einen kurzen Bericht zum Mediationskongress in Dresden im November 2016, wo sie mit Juliane einen Workshop geleitet hat, Thema war: Mediation in Diskriminierungskonflikten  
Siehe Anhang
2. Beate gab zum Kongress noch einen kurzen Bericht zum erhaltenen 2. Mediationspreis 2016 für das Projekt «HeldenAkademie» – unter dem Thema: innovative und kreative Projekte im Bereich Flüchtlingsarbeit.
3. Dann gab Beate einen kurzen Zwischenbericht zum Artikel für das Magazin „Spektrum der Mediation“ des Bundesverbands, den eine Gruppe der AG schrieb. Durch Personalzuständigkeiten und –wechsel ist der Artikel bis jetzt noch nicht erschienen, aber Beate und Neela bleiben am Ball, damit der Artikel dann doch veröffentlicht wird.  
Artikel siehe Anhang
4. Zum Thema HeldenAkademie:  
Eins gewonnen (Mediationspreis), eins verloren (Förderantrag RosaLux).  
D.h. es werden wieder Förderanträge gestellt und das Projekt verschiebt sich abermals. Die Ausbildungsinhalte haben wir für beide Teile schon umrissen und kommen gut voran.  
Es soll gegebenenfalls vorab ein kleines Pilotprojekt mit wenigen ausgesuchten Jugendlichen und einigen Dolmetschern durchgeführt werden, um ein bisschen mehr Gefühl für Methoden, Verlauf und Zeitmanagement zu bekommen.
5. Isabella stellte noch kurz eine Studie aus dem Bereich :  
Diskriminierung bei Jugendlichen im Bereich sexuelle Orientierung vor  
<http://www.dji.de/medien-und-kommunikation/publikationen/detailansicht/literatur/22150-coming-out-und-dann.html> kann man sich runterladen.

In der anschließenden Diskussion wurde der MIKK erwähnt, Mediatoren in internationalen Kindschaftskonflikten <http://www.mikk-ev.de/>

6. Reflexion: wie machen wir mit der AG weiter?  
Tendenz - ähnlich wie in diesem Jahr, ggf. enger takten, ggf. strafferer inhaltlicher roter Faden.  
Eine kleine Gruppe der AG wird sich noch vor dem nächsten Termin treffen, um über die zukünftige Struktur, den Fokus der AG und die Frequenz der Meetings zu beraten (bislang Gabriela, Claudia, Linda und Beate, Treffen 09.01.2017 um 18:30 Uhr).
  
7. Der erste Termin der AG Diversity im neuen Jahr ist am 23. Januar 2017 um 18:30 Uhr, wie gehabt.
  
8. Die weiteren Termine für 2017 sind erst einmal vorläufig gebucht wie folgt:
  - 23. Januar 2017
  
  - 27. März 2017
  
  - 22. Mai 2017
  
  - 17. Juli 2017
  
  - 25. September 2017
  
  - 27. November 2017

Damit wünschen wir Euch ein frohes Fest und einen guten Rutsch in 2017!

(aufgesetzt: Susanne, ergänzt: Beate)