

## Protokoll Vorbereitungstreffen für die AG Diversity 09.01.2017

**Struktur der AG Diversity** in diesem, dem fünften Jahr

Hier ein Mitschnitt und die Ergebnisse:

### 1) zum Takt und den Terminen:

Es wird keine 6-wöchigen Termine geben, wir haben entschieden, im zweimonatlichen Turnus "jeweils am letzten Montag im Monat" (Ausnahme Ferienzeiten) zu bleiben, da sich das, auch hinsichtlich der sonstigen MZ-Termine, bewährt hat.

**Die Termine** bleiben also wie angekündigt, immer in den ungeraden Monaten jeweils montags um 18:30 Uhr:

23. Januar 2017

27. März 2017

22. Mai 2017

17. Juli 2017

25. September 2017

27. November 2017

Es wird aber drei **Zusatztermine** in den Zwischenmonaten geben, die wir bei Bedarf nutzen können:

24. April 2017

19. Juni 2017

16. Oktober 2017

### 2) zum gewünschten roten Faden:

Wir haben uns dagegen entschieden, z.B. eine thematische Richtung vorzugeben (wie Flüchtlingskontext o.a.)

Deutlich war im November der Wunsch - nach einem, wie ich finde, durchaus gelungenen letzten Jahr mit unterschiedlichem inhaltlichen und auch theoretischem Input - wieder **mehr Praxisbezug** und vor allem **Übungen** in den Fokus zu rücken. Und so soll es nun auch werden:

Für die fixen Termine stellen wir uns vor, dass es einen **starken Übungsteil** geben soll - gleichermaßen reduziert sich die Vorbereitung auf einen kurzen **Impulsvortrag** - und das können Praxissachen sein, wie

- im öffentlichen Raum miterlebte Diskriminierungen
- Fragmente aus Mediationen
- Fälle aus dem Alltag
- selbst Erlebtes oder anderswo Aufgeschnapptes zum Thema Diversity und Diskriminierung.

Die Übungen dazu können mit oder von einer/m Co vorbereitet werden und aus dem Repertoire der ganzen AG Gruppe werden unterschiedlichste Methoden zum Einsatz kommen, angefangen mit dem klassischen Rollenspiel.

Damit schaffen wir uns eine Plattform, in der wir den Schatz, den wir uns in der AG erarbeitet haben, stückchenweise in die Praxis transferieren und uns über die Übungen mehr Sicherheit aneignen, mit schwierigen Situationen im Bereich Diskriminierung souveräner umzugehen. Wer das letzte Keep it Fresh im alten Jahr und die darauf aufbauende AG Tools mitgemacht hat, weiß, wie schwer es uns allen fiel, bei eklatanter aggressiver Hetze noch die richtigen Worte und Haltung zu finden.

Wir wollten aber, wenn es inhaltlich passt, dennoch über das Üben hinaus die Möglichkeit haben, AG-Teilnehmende oder auch **Externe** zu ihren **spezifischen Fachwissen** zu hören - und dafür haben wir die drei zusätzlichen Termine reserviert. Kein Muss, aber eine Option, die wir uns offen lassen wollen.

### 3) zum Fundus der AG:

Da immer wieder neue AG-TeilnehmerInnen zu uns kommen, suchen wir nach einem Weg, wie wir unseren Fundus aus mittlerweile 4 Jahren der AG zugänglich machen können - also ggf. eine technische Lösung für eine Art Archiv an Arbeitsmaterialien, Protokollen, Aufsätzen, best practise Beispielen, links zu Videos, usw.

\*\*\* \*\*

Aus alledem ergibt sich nun die **Tagesordnung** für unser **nächstes Treffen am 23. Januar**:

a) **Isabella Kluge** wird unsere neue Struktur direkt anhand eines Praxisfalls umsetzen mit einem Impuls: der Fallschilderung zum Thema **«Diskriminierung in der Schule»** und dazu gibt es dann Übungen, fachliche Beiträge aus der Runde und natürlich Diskussionen

b) Wir sammeln aus unserem Kreis Themen für die Treffen und legen weitestgehend auch die jeweiligen Termine fest (manche Themen schweben schon im Raum, müssen aber noch zeitlich festgezurt werden - alle sind herzlich aufgefordert, in sich reinzuhören, was sich noch anbieten könnte)

c) Ideen aus der Runde zur Frage der Archivierung, insbesondere auch guter Beispiele ...

... und im Sinne letzterer hier noch einmal der Hinweis: unser Artikel wird nun tatsächlich bald im Spektrum der Mediation erscheinen!

Außerdem hier ein Filmchen, das ich wahnsinnig gerne rumschicke, weil ich es gar nicht oft genug anschauen kann, vielleicht kennt ihr es schon: <http://creativity-online.com/work/momondo-the-dna-journey/47554>

Bis zum 23. dann! Ich freue mich,

herzlich,  
Beate

# AG DIVERSITY

THEMEN?

ORGA:

TERMINE

22. Mai  
17. Juli  
25. September  
27. November

INPUT

24. APRIL  
19. JUNI  
16. OKTOBER

TÄTER-OPFER-  
AUSGLEICH

UND SONST?

WILLKOMMEN

BILINGUALE KITA  
ERZIEHERIN  
Vietnamesin  
↔ Kitaleiterin disk. !  
Empowerment

S-BAHN VORFALL  
↳ WEISS & ALKOHOL pöbelt  
↳ Afro - will sich wehren  
Mittelmeer - deeskal.  
handlungsunfähig

Mediation erfolgreich  
Diversity Herz blutet

MEDIATION

FACHKONGRESS  
JURISTEN 4 ♂ 1 ♀  
Frau: bester Beitrag  
"Steiler Zahn"  
Was tun?

Mauer des Unverständ-  
nisses  
mit Diversity Instrument  
oder mit Mediations Tds.  
Sensibilisierung? ?

MANN | FRAU  
Vorgesetzte | Angestellte  
MEDIATION: MAUER  
eigene Sprachlosigkeit

JA / NEIN

"Erzieherischer"  
Auftrag?  
missionieren  
- versus -  
"Fall abarbeiten"

WENN JA,  
WIE?

HOCHSCHULGRUPPE  
MEDIATOREN  
einziger Mann meint,  
Gruppe leiten zu müssen  
Grenzen setzen ohne Ergebnis  
Was ist medietbar?  
Werte? Nachhaltigkeit?

Reifegrade

PAARBERATUNG  
Deutsch-Japanisch  
Macht, Sprache,  
Kulturelle Prägung

## S-BAHN VORFALL

→ Weib + ALKOHOL pöbeln  
→ Afro - will sich wehren  
Mittelmeer - deeskal.  
handlungsunfähig

## FACHKONGRESS

JURISTEN 4 ♂ 1 ♀

Frau: bester Beitrag

"Steiler Zahn"

Was tun?

## MANN / FRAU

Vorgesetzter / Angestellte

MEDIATION: MAUER  
eigene Sprachlosigkeit

## HOCHSCHULGRUPPE

MEDIATOREN  
einziger Mann meint,  
Gruppe leiten zu müssen  
Grenzen setzen ohne Ergebnis  
Was ist medietbar?  
Werte? Nachhaltigkeit?

## PAARBERATUNG

Deutsch-Japanisch

Macht, Sprache,

Kulturelle Prägung

Mediation erfolgreich  
Diversity Herz blutet

Mauer des Unverständ-  
nisses

? ?  
mit Diversity Instrument  
oder mit Mediations Tools?  
Sensibilisierung? ?

"Erzieherischer"  
Auftrag?  
missionieren

— versus —

"Fall abarbeiten"

Reifegrad

Mediation erfolgreich  
Diversity Herz blutet

Mauer des Unverständ-  
nisses ? ?  
mit Diversity Instrument  
oder mit Mediations Tools?  
Sensibilisierung? ?

"Erzieherischer"  
Auftrag?  
missionieren  
— versus —  
"Fall abarbeiten"

Reifegrad

BILINGUALE KITA  
ERZIEHERIN  
Vietnamesin  
↔ Kitaleiterin disk. !  
Empowerment

MEDIATION

JA / NEIN

WENN JA,  
WIE ?

# S-BAHN VORFALL

- ↳ Weiß + ALKOHOL pöbelt
- ↳ Afro - will sich wehren
- Mittelmeer - deeskal.
- handlungsunfähig

# FACHKONGRESS

JURISTEN 4 ♂ 1 ♀

Frau: bester Beitrag

"Steiler Zahn"

Was tun?

# MANN / FRAU

Vorgesetzter / Angestellte

MEDIATION: MAUER

eigene Sprachlosigkeit

# HOCHSCHULGRUPPE

einziges Mann <sup>MEDIATOREN</sup> meint,

Gruppe leiten zu müssen  
Grenzen setzen ohne Ergebnis

Was ist medietbar?

Werte? Nachhaltigkeit?

# PAARBERATUNG

Deutsch-Japanisch

Macht, Sprache,

Kulturelle Prägung

## **Protokoll AG Diversity 21.07.2017 – Machtgefälle anhand von Sprache(n)**

danke an diejenigen, die am vergangenen Montag in der AG waren - hier ein kurzes Protokoll von Isabella Kluge, die den Abend geleitet hat, vielen Dank an Isabella! (s.u.)

Die nächsten Termine sind der 25.09. mit Fallbeispiel Diskriminierung in politischen Gremien, der 16.10. mit dem ADNB und der 27.11. mit Dr. Azra Dzajic-Weber, Details zum Programm bekommt ihr dann jeweils zeitnah.

Bis dahin, habt einen guten Sommer,  
herzlich,  
Beate

AG Diversity im MediationsZentrum Berlin e.V. am 17. Juli 2017:

Wir haben diskutiert, inwieweit es Sinn macht in Diskriminierungsfällen erst Vorgespräche mit den Konflikt Parteien zu führen und dann erst in die klassische Mediation einzusteigen bzw. in welchen Fällen die klassische Mediation sinnvoll ist.

Fazit:

ein Vorgespräch durch einen externen Dritten kann in Fällen von absichtlicher, offensichtlicher Diskriminierung sinnvoll sein. Sinn des Vorgesprächs ist es abzuklären, ob in der Mediation eine Retraumatisierung des Opfers zu erwarten ist, weil der Täter kein Unrecht Bewusstsein hat. Gelingt es im Vorgespräch einen Reflexionsprozess beim Täter in Gang zu setzen, ist eine erneute Diskriminierung in der Mediation weniger zu befürchten und man kann dann eine klassische Mediation durchführen. Das Vorgespräch sollte wegen der Allparteilichkeit nicht die Mediatoren führen, sondern eine externe Stelle wie z.B das Antidiskriminierungsnetzwerk. In diesem Fall ist eine enge Abstimmung mit dem Mediatoren Team notwendig, um zu vermeiden, dass die externe Stelle eine Mediation für sinnvoll hält und die Mediatoren in der Mediation dann zu einem ganz anderen Ergebnis kommen.

Ein Vorgespräch durch die Mediatoren kann in hoch eskalierten Fällen sinnvoll sein oder wenn die diskriminierte Person sich nicht traut mit dem Täter, der Täterin zu sprechen. Hier kann eine vorgeschaltete Shuttle Mediation helfen einen geschützten Raum zu schaffen, um die Verletzung besprechbar zu machen. Die Vorgespräche finden mit beiden Konfliktparteien statt. Gelingt es mit der klassischen Mediation fortzufahren werden.

Die klassische Mediation ohne Vorgespräche macht in Fällen verdeckter, nicht beabsichtigter Diskriminierung Sinn.

Liebe Grüße

Isabella

Vorgespräch mit  
Diskriminierenden  
sinnvoll?

Klassische  
Mediation sinnvoll?

Wunsch d. Diskriminiert  
nach Austausch mit  
Täter → Vorbereit.  
Gespräch

Fallklärung im  
Vorfeld

"minderschwerer Fall"

pers. • bekannt  
→ sehr tiefe Verletzung  
intensive Vorgespräche  
inkl. Zieldefinition (des Diskr.)

- schwer der Tat  
- Freiwilligkeit?

Standardfall  
Vertrauen vorhanden  
es gibt eine Basis  
vor

Klass. Mediation  
- wenn Täter/Opfer  
sich (opt.) kennen.

nicht in die konkrete  
Situation gehen.  
→ allg. Verständnis  
für Diskriminierungs  
herstehen

(gewisses)  
Unrechtsbewusstsein

Optimismus  
beim Diskriminiert

Verdeckter  
Diskriminierungs-  
Konflikt

Bereitschaft zur  
Selbstreflexion  
Verantwortung  
für eigenes/Gruppen-  
Handeln zu übernehmen

Unabsichtliche  
Diskriminierung

andere Person  
als Med. sollte  
Vorgespräche  
führen

pro: Autonomie/  
Autarkie

"Eindeutige Situation"

Längerer Konflikt

Bewußtsein schaffen  
für Diskriminierungsrisiko

Schwierige Rollen-  
zuordnung

wenn Einzelgespräch  
dann mit beiden

## Wie wird ein Täter-Opfer-Ausgleich durchgeführt?

- Mitteilung an die Arbeitsgruppe durch beschuldigte Person, Opfer oder Polizei, Staatsanwaltschaft, Anwaltschaft bzw. das Gericht.
- Kontaktaufnahme der Täter-Opfer-Ausgleich Mitarbeiter/innen zu den Beteiligten.
- Einzelgespräche mit der beschuldigten Person und dem Opfer.
- Gemeinsames Ausgleichsgespräch im Beisein der Vermittler/innen, es sei denn, eine Begegnung beider erscheint nicht möglich.
- Aktives und eigenverantwortliches Aushandeln der Wiedergutmachung von beschuldigter Person und Opfer im Ausgleichsgespräch.
- Abschlussmitteilung an die Staatsanwaltschaft, Anwaltschaft, Gerichte über das Ergebnis der Verhandlungen, sofern die Tat strafrechtlich verfolgt wird.

Die Teilnahme am Täter-Opfer-Ausgleich kann zur Strafmilderung bis hin zur Verfahrenseinstellung führen.

**Die Teilnahme am Täter-Opfer-Ausgleich ist kostenlos.**

Raum für Ihre Notizen...

Möchten Sie Informationen oder eine Beratung zum Täter-Opfer-Ausgleich, dann wenden Sie sich bitte an:

**Frau Höner**  
Tel.: (030) 90156-322  
Zimmer 264

**Frau Gentzmann**  
Tel.: (030) 90156-250  
Zimmer 257

**Standort**  
**Wedding/Mitte**  
Schönstedtstr.5  
13357 Berlin  
Fax.:(030) 90156-294

Bitte rufen Sie uns vorrangig zu den Sprechzeiten:

dienstags 14 bis 19 Uhr und  
freitags 9 bis 14 Uhr

an, um einen persönlichen Gesprächstermin zu vereinbaren.

Soziale Dienste der Justiz

2

**Täter Opfer Ausgleich**  
**DIALOG**

Soziale Dienste der Justiz

## Täter-Opfer-Ausgleich

### Was ist das?

Eine Straftat hinterlässt einen Konflikt zwischen der beschuldigten Person und dem Opfer. In der Regel wird dieser Konflikt durch ein Strafverfahren nicht gelöst.

In der persönlichen Begegnung zwischen beschuldigter Person und Opfer, im Beisein eines Konfliktberaters, sehen wir eine Möglichkeit für eine Lösung.

### Die Ziele des Täter-Opfer-Ausgleichs sind

- die Interessen und Belange der Opfer zu stärken,
- beschuldigte Personen mit den Konsequenzen ihrer Tat durch direkte Begegnung mit den Opfern zu konfrontieren,
- die aktive Beteiligung beider Parteien an der Konfliktaufarbeitung und Wiedergutmachung zur Herstellung des persönlichen Friedens zu ermöglichen,
- Lösungen für eine materielle und/oder immaterielle Schadenswiedergutmachung zu finden.

### Opfer können

- die eigene Betroffenheit (Ärger, Wut, Empörung und Ängste) aussprechen,
- Vorstellungen über eine Wiedergutmachung einbringen und gemeinsam mit der beschuldigten Person nach befriedigenden Lösungen suchen,
- aktiv eine Konfliktlösung mitbewirken.

### Beschuldigte Personen sollten

- ihre Beweggründe zur Tat schildern,
- zeigen, dass sie die Betroffenheit der Opfer ernst nehmen,
- ihr Bedauern über ihr Handeln und dessen Folgen für die Opfer zum Ausdruck bringen,
- sich aktiv mit der Möglichkeit der Wiedergutmachung auseinandersetzen.

### Voraussetzungen des Täter-Opfer-Ausgleichs sind

- die freiwillige Teilnahme von beschuldigten Personen/Tätern und Opfern,
- der Sachverhalt muss eindeutig sein,
- Einsicht der beschuldigten Person in das von ihr begangene Unrecht,
- das Opfer der Tat sollte persönlich betroffen sein.

### Gesetzliche Grundlagen

§§ 46a, 49, Abs. 1 StGB  
§§ 153, 153a, 153b StPO

### Wichtig!

Ein Täter-Opfer-Ausgleich ist zu jedem Zeitpunkt möglich.

## Protokoll AG Diversity 27.11.2017 – Machtgefälle anhand von Sprache(n)

spät aber dennoch die Fotos des letzten Treffens im November, mit der Übungsanleitung „Renundancia“ und unseren Ergebnissen dazu.

Noch einmal danke an Azra und die Teilnehmer\*innen dieses Treffens, die das Protokoll diesmal ausschließlich erhalten, deshalb ein offener Verteiler.

Wir hatten am 27.11.17 für die inhaltliche Gestaltung der AG in 2018 festgehalten, dass wir über die Themen

- ethische Ansprüche in der Mediation
- Macht in der Mediation, Ressourcen von Macht in der Mediation
- Systemtheorie und Mediation
- Macht und Systemtheorie

arbeiten wollen - die Einladung für Montag nächster Woche als Einstieg in eins dieser Felder folgt.

Es gab auch noch einen Buchhinweis von Katharina, das Buch ist aber vergriffen, vielleicht ergattert eine\*r es antiquarisch:

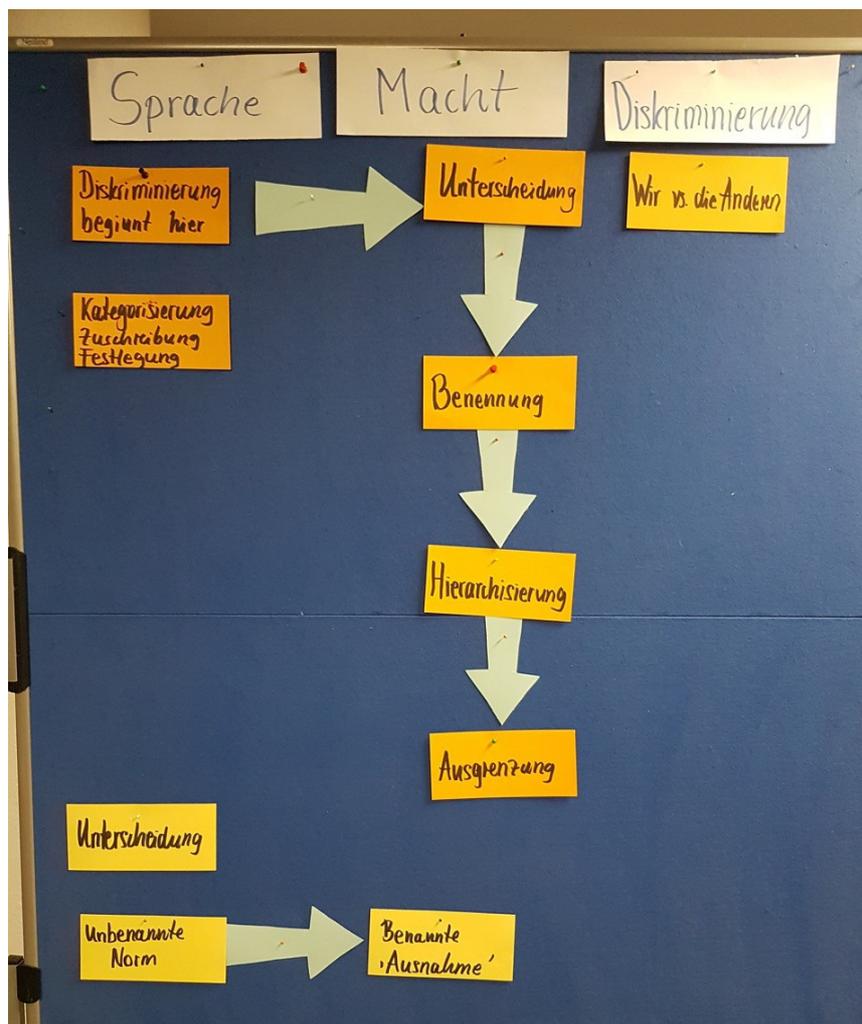
Vielfalt statt Lei(d)tkultur, Managing Gender & Diversity: Iris Koall, Verena Bruchhagen, Friederike Höher (2002)

<https://www.amazon.de/Vielfalt-statt-Lei-tkultur-Diversity/dp/3825860981>

und den Verweis auf eine Veranstaltung, den ich bereits versandt habe (Anmeldung hier:

<http://www.zhb.tu-dortmund.de/Diversity> )

Herzliche Grüße,  
Beate



# Ü: Redundancia

OO - Erzählt Euch gegenseitig  
ein positives Ereignis  
(real / oder / fiktiv) 3-4'

## Regel

Verwendet zu jedem Verb  
ein weiteres Synonym

z.B. Ich ging / lief auf der Straße,  
da traf / begegnete ich  
meiner Freundin ...

Wie habe ich mich  
als Erzählende\* gefühlt

- komisch
- gekemmt
- verlangsamt
- angestrengt
- sehr mit mir beschäftigt
- frustriert
- unverstanden
- hilflos
- unstrukturiert → unsicher
- überfordert

als Zuhörende\*

- mitleidend
- ungeduldig
- ratlos
- irritiert
- angestrengt
- neugierig
- gespannt
- kritisch-innerlich
- aufmerksam

als Erzählende\* über Zuhörende\*

- die Arme
- sie ist freundlich
- wie geduldig
- rücksichtsvoll
- sie muß sich kontrollieren

als Zuhörende\* über Erzählende\*

- die Arme
- wie austauschend
- ist ihr wichtig
- habe sie bewundert
- sie braucht Hilfe