

**Mediatorinnen- und Mediatorentreffen**  
**am 28. Januar 2020 um 18.30 Uhr**

Ort: MediationsZentrum

Anwesende: Christine, Uschi, Rashin, Thomas, Jenny, Hartmut, Stephan, Wolfgang, Cornelia, Sylvia, Beate, Mathias, Marlene, Günter, Wolf, Kerstin, Gundel, Signe, Scarlett, Axel, Julia H., Sadia, Grit

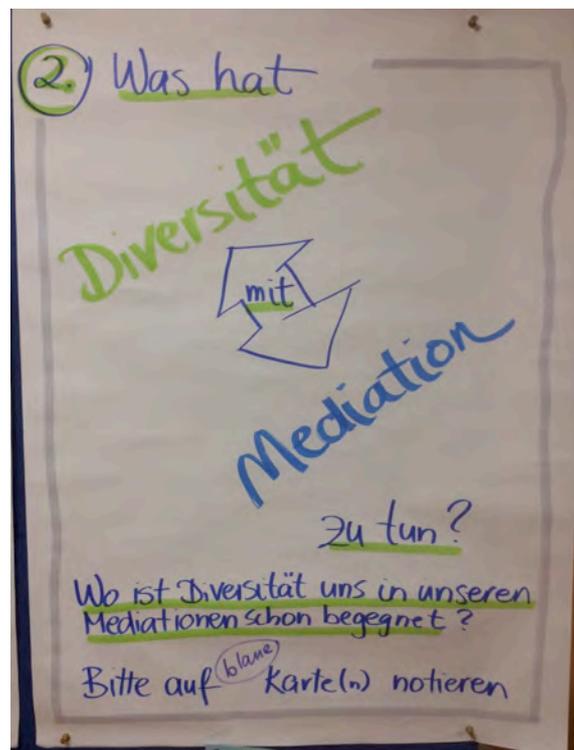
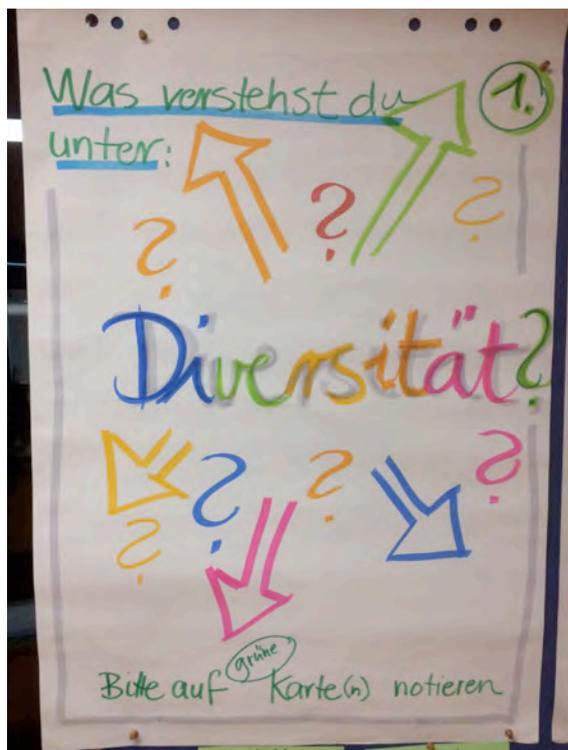
Moderation: Uschi

Protokoll: Grit (Ergänzungen Beate)

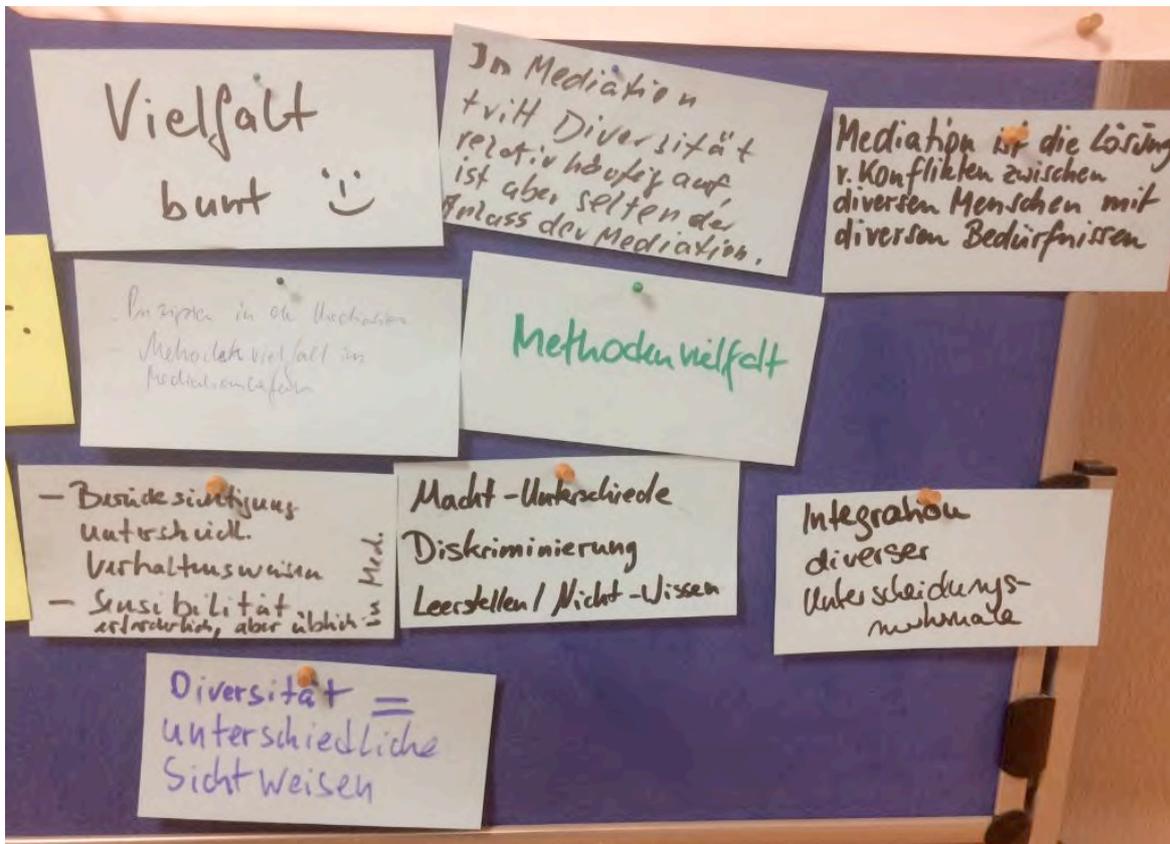
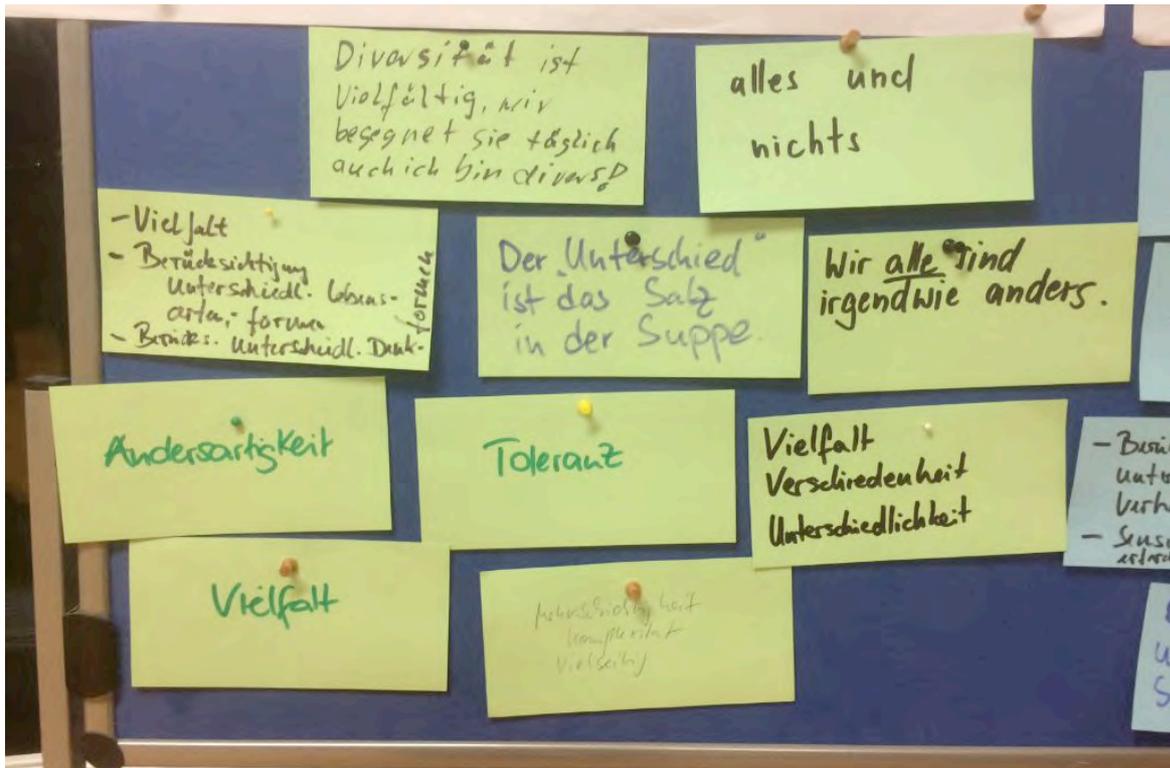
**Einrichtung eines Arbeitsbereichs Diversity**

*Intro als Mini-Open Space:*

Was verstehst du unter „Diversity“ und welche Bedeutung hat das Thema “Vielfalt / Diversität“ in unseren Mediationen?



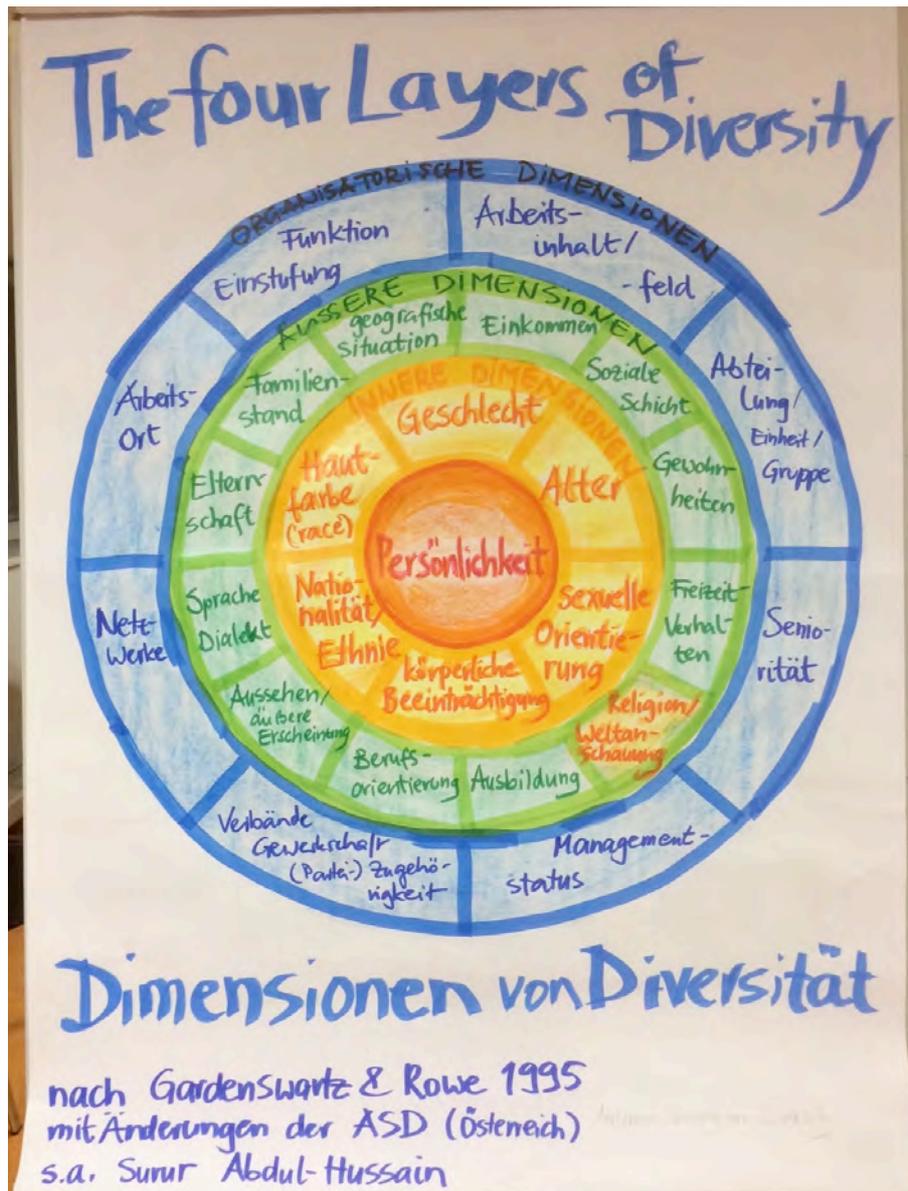
Antworten der Teilnehmenden:



Aus der Sammlung/ Diskussion:

- Mediation ist die Lösung von Konflikten zwischen diversen Menschen mit diversen Bedürfnissen.
- Diversität tritt häufig in unseren Mediationen auf, ist aber selten der Anlass einer Mediation.
- Diversität betrifft auch die Prinzipien der Mediation: Methodenvielfalt im Mediationsverfahren
- Diversität äußert sich auch in Form von Diskriminierungen und Machtunterschieden.

Anregung: „Die vier Dimensionen von Diversität“:



Anlass für die Einrichtung des Arbeitsbereichs Diversity:

- Das Mediationszentrum ist in einem sehr diversen Stadtviertel angesiedelt und soll auch die hiesigen Bewohnerinnen und Bewohner ansprechen.
- Die gesellschaftlichen Entwicklungen (Polarisierung, Hate Speech) lassen es als wünschenswert erscheinen, Mediation im Kontext von Friedensarbeit zu betrachten.

Der Arbeitsbereich Diversity umfasst u.a. die folgenden Aktivitäten und ist ihnen übergeordnet:

- AG Diversity  
Die AG Diversity besteht aus Mitgliedern des MediationsZentrums und aus externen Personen. Es sind bereits zwei Publikationen entstanden, die im „Spektrum der Mediation“ veröffentlicht wurden.
- HeldenAkademie  
Überblick über das Projekt für die Neuen: <http://heldenakademie.org/>  
Die HeldenAkademie wird zum Projekt des Arbeitsbereichs Diversity.
- Vielfalt im MediationsZentrum  
Der Arbeitsbereich soll sich auch mit der Ausbildung von Sprachmittlern und Sprachmittlerinnen und mit der Stärkung von Vielfalt unter den Mitgliedern des MediationsZentrums beschäftigen.

Einbettung des Arbeitsbereichs Diversity im „Haus“ MediationsZentrum:



Der Arbeitsbereich Diversity fördert mehr Diversitäts-Sensibilität und -Kompetenz in den verschiedenen Bereichen des MediationsZentrums, aus manchen Aktivitäten fließen diesbezügliche Erfahrungen in das gesamte MZ ein, alle Bereiche werden stärker mit einander verwoben



## Diskussion

### *Status Quo:*

Wir erhalten leider wenig Anfragen für Mediationen, in denen die Konflikte auf Diversität beruhen.

Unsere Kontaktpflege zu bestimmten gesellschaftlichen Gruppen (z.B. schwul-lesbische Community) ist ausbaufähig.

In der Vergangenheit sind fremdsprachige Mediationen außerhalb von Englisch mangels Meldungen von Mediatorinnen und Mediatoren meist nicht zustande gekommen.

### *Ursachenforschung:*

Henne-Ei-Problem: Haben wir so wenig Mediationen aus dem Diversity-Bereich, da wir als Mediatorinnen- und Mediatorenteam wenig divers sind, oder gibt es so wenig Mediatorinnen und Mediatoren unterschiedlicher Kulturen und Identitäten, weil Mediation in diesem Umfeld wenig bekannt ist oder wenig praktiziert wird?

## Lösungsideen:

Die Homepage des MediationsZentrums könnte in andere Sprachen übersetzt werden, oder es könnten Hinweise in anderen Sprachen auf der Webseite gegeben werden. Allerdings müssten wir dann auch über die personellen Ressourcen verfügen, um Mediationen in diesen Sprachen anzubieten.

Wir sollten nicht passiv darauf warten, dass jemand den Weg zu uns findet, sondern mit konkreten Angeboten aktiv nach außen wirken.

Mögliche konkrete Maßnahmen im Bereich Diversity (Vorschläge, in der Diskussion ergänzt):

# Was können wir konkret anpacken AB 'Diversity' ?

- Vernetzung MZ mit Kiez/Berlin in seiner Heterogenität
- Außenswirkung MZ diverser gestalten  
Web ... Presse ... FeF...
- Einbindung Sprachmittler\*innen im Verein
- MZ Team diverser werden lassen  
Möglichkeiten schaffen, z.B.
- Ausbildung Kiez-Streitschlichter\*innen, Sprachmittler\*innen, etc.
- Interne Weiterbildungen  
z.B. TOOLS
- Externe Weiterbildungen  
z.B. KIF, Tagesseminare, ...
- Info Veranstaltungen  
Sprach-Mediator\*Pool
- Publikationen
  - Fachartikel
  - Handbuch für Mediation im Diversity Kontext
  - Handbuch für Med. im Kontext  
Flucht, Migration, ...
  - ...
- Sensibilisierung für (versteckte) Diversity Themen
- Mehr Kompetenz im Umgang mit Div. Aspekten in der Med.
- Mediationen mit Sprachmittlung
- ....

## Ergebnisse der AG Qualitätssicherung

Input von Marlene / Ausarbeitung: Marlene, Gabi und Katharina

### Berufung von Seniorinnen und Senioren:

Diskussionsgrundlage: Handout (Anlage 1)

Klarstellung: Der Vorstand sollte nur dann eingebunden werden, wenn die Haltung von Juniorinnen und Junioren nicht in das MediationsZentrum passt, da es in diesem Fall um den Ausschluss aus dem Mediatorinnen- und Mediatorenpool geht.

Viele sehen diesen Punkt als eine Frage, die unabhängig von der Seniorinnen- und Seniorenberufung zu behandeln ist, da dieser Fall – wenn auch mit geringerer Wahrscheinlichkeit - auch bei den Seniorinnen und Senioren auftreten kann.

Es wird darauf hingewiesen, dass die Fallvergabestatistik des Fallmanagements im Hinblick auf die Erfahrung von Juniorinnen und Junioren eventuell nicht aussagekräftig ist, da sie zwar über die Anzahl, nicht aber über die Dauer der Mediationen Aufschluss gibt.

Es wird diskutiert, ob der Junior oder die Juniorin die Berufung zum Senior oder zur Seniorin veranlassen soll, damit das Team SeniorInnenberufung die Gespräche mit den Seniorinnen und Senioren nicht umsonst führt.

Andere Sichtweise: Jeder Person muss bei einer Mitarbeit im Verein klar sein, dass es einen automatischen Weg in Richtung Seniorinnen- und Seniorendasein gibt.

Ergebnis: Das Team SeniorInnenberufung/Fallmanagement spricht den Junior bzw. die Juniorin auf die Berufung an und holt sich vorher die Zustimmung ab.

### Qualitätsmanagement: Zusammenarbeit Junior/in & Senior/in

Weiterhin wird darüber diskutiert, wie dominant die Seniorinnen und Senioren in einer Mediation sein sollten, um die Balance zwischen dem Flow der Mediation einerseits und dem Raumgeben für den Junior oder die Juniorin andererseits zu halten.

In dieser Hinsicht gibt es unterschiedliche Sichtweisen:

- 1) Im MediationsZentrum steht nicht die Ausbildung im Vordergrund. Mediationen müssen mediandinnen- und mediandenzentriert sein. Die Pflicht von Seniorinnen und Senioren zur Ausbildung und zur Anleitung von Juniorinnen und Junioren sollte aus dem Handout gestrichen werden. Juniorinnen und Junioren sollten unangenehme Erfahrungen gegenüber den Seniorinnen und Senioren ansprechen können. Auch Seniorinnen und Senioren sind für Feedback dankbar.
- 2) In der Co-Mediation muss rücksichtsvoll im Team zusammengearbeitet werden. Seniorinnen und Senioren müssen die Befindlichkeiten der Juniorinnen und Junioren im Auge behalten.

Sollte eine Person nicht (mehr) mit einer anderen Person medieren wollen, sollte dies nicht ausschließlich dem Fallmanagement mitgeteilt werden, ohne die andere Person darüber zu informieren. Als Mediatorin bzw. Mediator kann von uns erwartet werden, dass wir unsere eigenen Konflikte gut regeln.

Das Thema Co-Mediation sollte in einer anderen Veranstaltung noch einmal aufgegriffen werden.

## **Schallschutz/Raumakustik**

Günter traf einen Raumakustiker, der auch Schallschutzelemente herstellt und montiert.  
Vorschlag: 15 runde flache Elemente (Platten), die an der Decke montiert werden  
Kosten inkl. Messung und Montage: 2.500,-€  
ähnliches Beispiel hier: <https://www.raumton.com/produkte/deckenabsorber/> (letztes Bild)

Die Alternative wären schwere Vorhänge vor den schallreflektierenden Glasflächen, die dann aber zugezogen sein müssten, um die richtige Raumakustik zu gewährleisten. Womöglich wären diese jedoch auch nicht günstiger.

Da keine Gegenmeinungen laut wurden, Beschluss des Vorstands: wir machen das.

Beate bittet darum, aus fachlicher Sicht als Architektin ein Auge darauf werfen zu dürfen. Da die Fläche an der Decke begrenzt ist und die Materialien vermutlich standardisiert, wäre eine Messung ihrer Meinung nach nicht mal erforderlich.

## **Getränke**

Beschluss, es werden keine Plastikflaschen mit Wasser mehr gekauft, aus naheliegenden Gründen.  
Günter hat recherchiert, ein qualitätsvoller SodaStream kostet bis zu 100,-€ mit Glasflaschen.

Anmerkung aus der Runde: ALDI hat gerade welche im Angebot, welche Qualität wäre zu prüfen.  
Eine Einführung, wie der SodaStream zu bedienen ist, kann beim MZ-Mediatorinnen- und Mediatorentreffen kurz gegeben werden.

## **Ausblick**

Alle anderen Tagesordnungspunkte

- Qualitätsmanagement: Fragebogen für Mediandinnen und Medianden
- Berichte aus den anderen Arbeitsbereichen

werden aus Zeitgründen auf das nächste Treffen verschoben.

Vorbereitung der Mitgliederversammlung am 11.03.2020: Kerstin & Wolf haben sich freiwillig dazu bereit erklärt– DANKE!

### Die nächsten Termine:

(Quelle: MZ-Webseite, interner Bereich)

02.03.2020 AG Diversity

11.03.2020 Ordentliche Mitgliederversammlung

23.04.2020 Mediatorinnen- und Mediatorentreffen