

Forum 3: Positionierte Mediation - Haltung zeigen gegen gesellschaftliche Missstände und Diskriminierung

Kurzbeschreibung:

In der professionellen Konfliktbearbeitung und Mediation haben wir meist die Prämisse, „nur“ für die Prozessgestaltung verantwortlich zu sein. Die inhaltliche Verantwortung liege bei den Konfliktparteien. Doch ist diese Annahme haltbar, wenn sich gesellschaftliche Machtverhältnisse wie Diskriminierung auf Grund des Alters, der Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, körperlicher und mentaler Möglichkeiten/Fähigkeiten, sowie rassistische Diskriminierung sich auch im Setting der Konfliktbearbeitung zeigen? Tragen wir als Mediatorinnen und Mediatoren dann nicht auch eine inhaltliche Verantwortung? Und wie ist es bei gesellschaftlichen Missständen, die uns bewegen: Klimagerechtigkeit, Krieg, Armut. Ist Neutralität wirklich die angemessene Haltung oder erfordern unsere demokratischen Grundwerte, dass wir uns im professionellen Kontext positionieren? Mit dem Ansatz der Positionierten Mediation möchten wir ein Bewusstsein für gesellschaftliche Machtverhältnisse und Ungerechtigkeiten verbinden mit den Prinzipien von Allparteilichkeit und Ergebnisoffenheit. Was müssen wir berücksichtigen und wie können wir vorgehen, um uns den Konfliktbeteiligten allparteilich zuzuwenden und uns zugleich für Menschenrechte und Demokratie zu positionieren? Wir vertreten den Ansatz Positionierter Mediation als gesellschaftsrelevante Weiterentwicklung zur „klassischen“ Mediation. Diesen Ansatz werden wir im Workshop u. a. anhand von Praxisfällen vorstellen. Gemeinsam mit den Teilnehmenden möchten wir erarbeiten, was dies für deren eigene Grundhaltung und Praxis bedeuten kann.

Referentinnen: Chima Ugwuoke Politische Bildungsreferentin und Mediatorin Katty Nöllenburg Mediatorin und Ausbilderin für Mediation (BM®)

1. Warm-up zum Kennenlernen

- a) Der Workshop startet mit einer kurzen Runde, bei der sich alle Teilnehmenden mit ihrem Namen, Pronomen (Wie möchte ich angesprochen werden?) und einer Einordnung des persönlichen Diskriminierungserlebens im Alltag auf einer Skala von 0-5 vorstellen. Im Rahmen einer weiteren Übung „Aufstehen, wenn...“ (eine bestimmte Beschreibung oder Charakteristika auf mich zutreffen) wird das Kennenlernen vertieft.
- b) Anschließend stellen sich auch die Referentinnen nochmals persönlich vor und benennen die Ziele des Workshops: 1) Sensibilisierung für Diskriminierung 2) Gelegenheit / Raum schaffen für konkrete Fälle und Szenarien in der Konfliktbearbeitung, um die eigene Haltung und Vorgehensweisen zu reflektieren.

2. Sensibilisierung für einen diskriminierungskritischen Blick

Zum Einstieg in das Thema werden verschiedene Bilder gezeigt, in denen Personen beziehungsweise Gruppen abgebildet sind. Diese sollen potenzielle Klient*innen für eine Mediation darstellen. Es ist die Aufgabe der Teilnehmenden, einzuschätzen, ob Sie anhand der Erkenntnisse, die sie aus dem Foto ziehen, die Notwendigkeit sehen, bereits vorab diskriminierungskritisch an die Fälle heranzugehen oder nicht.

- Was sagen mir die Bilder?
- Erkenne ich eine diskriminierungskritische Ausgangslage?
- Ist Heterogenität in der Gruppe per se ein Anlass, diskriminierungskritisch vorzugehen oder nicht?
- Wie bin ich selbst positioniert?

3. Inhaltliche Einordnung durch Referentinnen

Daraufhin stellen die Referentinnen das Konstrukt der Diskriminierung und dessen wissenschaftliche Definition vor:

Diskriminierung....



- Basiert auf der Konstruktion vermeintlich verschiedener Menschengruppen und Othering
- Menschen werden entlang bestimmter Kategorien als „anders“, „nicht-normal“ oder „nicht-zugehörig“ markiert
- Sie erfahren auf Basis dessen Benachteiligungen, ungerechte Behandlungen, Ausgrenzung, körperliche, sprachliche und mentale Gewalt
- Gesellschaftliche Macht- und Diskriminierungsverhältnisse bewirken, dass wir entlang bestimmter Merkmale Privilegierung (Vorteile) oder Diskriminierung (Benachteiligung) erfahren.

Chima Ugwuoke, Katty Nöllenburg
Konfliktmanagement-Kongress 2024

Dabei wird auch in Hinblick auf die vorherige Übung deutlich, dass Aspekte einer Diskriminierung nicht immer unmittelbar sichtbar sind.

Außerdem wird begrifflich differenziert zwischen

- A) situativen Ausschlüssen (oft kurzfristiger, auf eine spezifische Situation beschränkter Ausschluss von einer Person bzw. Personen von einer Aktivität, einem Raum oder einer Gruppe, der aber nicht zwangsläufig auf tiefere Machtverhältnisse zurückzuführen ist)
- B) struktureller Diskriminierung (eine langfristige, systematische Diskriminierung von Personen, die in gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, politischen, etc. Strukturen verankert ist, was bestimmte Gruppen kontinuierlich benachteiligt.)

Strukturelle Diskriminierung wird anschließend noch ausführlicher erklärt:

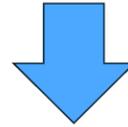
Strukturelle Diskriminierung als Schiefelage



- Wer wird privilegiert?
- Entlang welcher Ideologie werden Menschen als „normal“ dargestellt aufgewertet?
- Wer verfügt über die Ressourcen, sowie über politische, ökonomisch soziale Macht?



- Wer wird diskriminiert/ benachteiligt?
- Entlang welcher Zuschreibungen findet Othering statt?
- Welche sozialen, politischen, ökonomischen, individuellen Folgen kann das Diskriminierungsverhältnis haben?



Chima Ugwuoke, Katty Nöllenburg
Konfliktmanagement-Kongress 2024

Darüber hinaus wird zwischen den Betrachtungsebenen

- a) der Strukturellen Diskriminierung &
- b) der konkreten Diskriminierungserfahrung unterschieden.

Betrachtungsebenen



Konkrete Diskriminierungserfahrung

Das individuelle Erleben der Betroffenen

Strukturelle Diskriminierung

(Re-) Produktion von Diskriminierung durch Normierungen, Gesetze, ideologische und kulturelle Überzeugungen und daraus resultierende Handlungen

Chima Ugwuoke, Katty Nöllenburg
Konfliktmanagement-Kongress 2024

4. Übung Fallanalyse 1

In Kleingruppen werden anschließend konkrete Fälle aus der Mediation bearbeitet.

Entlang der Schlüsselfrage: „Worauf solltest du als Konflikt-Profi achten/ hinsichtlich was wachsam sein?“ werden diverse praktische Beispiele aus dem Mediationsalltag der Referentinnen analysiert. Die Fallbeispiele sind nachfolgend aufgeführt.

Worauf solltest du als Konflikt-Profi achten/ wachsam sein?

1. Gendersensible Sprache

In einer Mediation mit drei Konfliktparteien nutzt die Mediator:in gendersensible Sprache. Eine KP beschwert sich darüber, weil sie es als unnötig empfindet und es ihr Druck macht auch so sprechen zu müssen

3. Muslimische Namen Klassenliste

Moderation im Schulkollegium. eine Lehrerin kritisiert, dass sie eine neue Klassenliste zum Schuljahresbeginn bekommen hat mit lauter Namen, die „keiner aussprechen kann“.

2. Gartenzaun

Konfliktbearbeitung über Bau eines Gartenzauns. Eine KP ist für den Zaun, die andere dagegen. KP A offenbart in Phase 3 sie möchte einen Zaun um ihren Garten, wegen der Unterkunft für Geflüchtete, die neu gebaut werden soll

4. Mehrheits-/ Minderheitenkonstellation

Ich komme als Konfliktbearbeiter:in in ein Team. Da sitzen 10 Männer und eine Frau. ODER da sitzen 10 *weiß*-gelesene Personen und eine Schwarze Person

Chima Ugwuoke, Katty Nöllenburg
Konfliktmanagement-Kongress 2024

Worauf solltest du als Konflikt-Profi achten/ wachsam sein?

1. Barrierefreie Toiletten

Ich komme als Konfliktbearbeiterin in ein Team. Eine Person sitzt im Rollstuhl. In der Pause merke ich, dass es keine barrierefreien Toiletten gibt.

3. Altersunterschied

KP sagt, dass Teil des Problems sei, dass sie die einzige 20-jährige ist im Team von über 50-Jährigen und nicht ernst genommen oder nicht gleichberechtigt einbezogen wird. Die anderen sagen, das Alter tut hier nichts zur Sache.

2. Vorwurf sex. Belästigung vs. Rufmord

Vorwurf sexuelle Belästigung: Konfliktpartei A sagt, sie hat von B sexuelle Belästigung erfahren. KP B sagt, das stimme nicht und sei Rufmord.

4. Diskriminierende Hausordnung

Bei einer Konfliktmoderation im Stadtteilhaus über ein muslimisches Gebet während eines Gruppenangebots merke ich als Med., dass ein Absatz der Hausordnung diskriminierend ist gegenüber Religionsausübung und pauschal jede Form verbietet. Den KP ist diese Diskriminierung in der Hausordnung nicht bewusst.

Chima Ugwuoke, Katty Nöllenburg
Konfliktmanagement-Kongress 2024

Bei der Auswertung der Gruppenarbeiten waren folgende Aspekte zentral:

- 1) Die Reflektion der eigenen Rolle als Mediator*in:
 - a. Wie bin ich hier selbst gesellschaftlich positioniert?
 - b. Was macht das gerade mit mir?
 - c. Kann ich die Rolle der Mediatorin / des Mediators hier ausfüllen?
- 2) Wer ist im Raum?
 - a. Welche gesellschaftlichen Privilegien und Marginalisierungen sind im Raum?
 - b. Wer sitzt (vielleicht) mit am Tisch?
 - c. Wie sieht die Konstellation der Konfliktparteien aus, wer ist alles von dieser Marginalisierung betroffen?
- 3) Spannungsfelder meiner Haltung als Mediator*in

- a. Meine eigene Haltung als Mediator*in vs. die der Konfliktparteien
 - b. Wie kann ich vermeiden, selbst Diskriminierung zu reproduzieren?
 - c. Wie viele Hintergründe lasse ich zu, Haltungen betreffend, die ich diskriminierend finde? Wieviel Raum gebe ich diesen?
 - o Wie stark thematisiere ich Diskriminierung, wo mediere ich das gegebenenfalls weg?
 - d. Auftragsklärung für mich selbst schärfen: Wofür bin ich da, wofür nicht?
 - e. Sollte ich die eigene Haltung als Mediator*in zurücknehmen zu Gunsten der Konfliktparteien?
 - f. Welche Grenze setze ich als Mediator*in hinsichtlich Themen / Aussagen?
- 4) „Fühler ausstrecken“: Wie geht es den Konfliktparteien?
- a. Was könnte ein Thema für die Betroffenen sein?
 - b. Bewertungen wahrnehmen, Hintergründe erhellen
 - c. Anliegen der Konfliktparteien ernst nehmen, hinterfragen, ohne zu bewerten
 - d. Achtsam sein dafür, ob es sich um Verhalten / Äußerungen aufgrund einer Überforderungssituation handelt oder um eine manifestierte Haltung
 - e. Wie schaffe ich es als Mediator*in, nicht zu polarisieren? Wie weit kann / soll ich den „Raum halten“?

Fazit: Es ist sinnvoll, in Mediationssituationen stets zu reflektieren:

- Ist Diskriminierung im Raum?
- Sind diskriminierende Äußerungen im Spiel?
- Welche Hinweise auf Diskriminierung gibt es darüber hinaus?
- Handelt es sich um spezifische Rahmenbedingungen oder um strukturelle Diskriminierung?
- Wie ist die Kommunikationsdynamik / das Verhalten der Beteiligten?
- Gibt es unterschiedliche Positionierungen der Konfliktparteien im Raum?

5. Positionsbarometer

Nach der Mittagspause findet zur Aktivierung im Stehen die Übung „Positions-Barometer“ statt. Die Referentinnen konfrontierten die Teilnehmenden mit verschiedenen Aussagen, wobei jede*r die Möglichkeit hat, sich auf einer Skala mit den Polen „vollkommene Zustimmung“ und „vollkommene Ablehnung“ aufzustellen. Aussagen waren unter anderem:

- 1) *Eine Diskriminierung kann nur Teil der Konfliktbearbeitung sein, wenn die Konfliktparteien es zu einer machen.*
 - o Hier wird diskutiert über das Spannungsfeld zwischen 1) der Notwendigkeit der Schaffung eines Nachteilsausgleichs einerseits und 2) der Inhaltsverantwortung der Konfliktparteien andererseits
- 2) *Meine Machtposition als Konfliktbearbeiter*in verhindert, dass ich von den Konfliktparteien diskriminiert werden kann.*
 - o Hier sind die meisten der Auffassung, dass ich als Mediator*in Teil des Konstrukts der Konfliktbearbeitung bin, also auch diskriminiert werden kann.

3) *Auch im Falle von Diskriminierung muss ich in meiner Rolle als Mediator*in neutral bleiben.*

Kurzer Ausschnitt der verschiedenen Auffassungen / Positionen:

- „Es ist Teil meiner Profession, neutral zu sein.“
- „Um alle auf Augenhöhe zu behandeln, erfordert es ggf. auch mal keine Neutralität.“
- „Allparteilichkeit und Neutralität sind nicht gleichzusetzen. Der Begriff der Neutralität greift in der Mediation zu kurz.“
- „Es ist meine Rolle als Mediator*in einen Schutzraum zu bieten.“
- ...

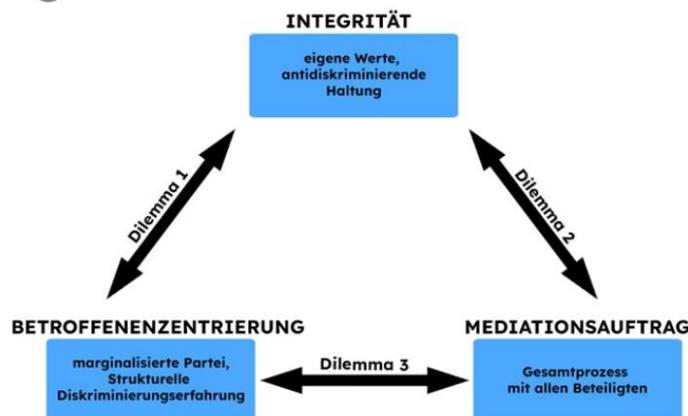
5) *Die Konfliktpartien sind alleine für die Inhalte zuständig, ich nur für die Struktur.*

- Hier wird unter anderem erörtern, inwiefern der Umgang mit Diskriminierung eher zur Struktur / den Rahmenbedingungen gehört (als zum Inhalt), für die ich als Mediator*in verantwortlich bin.

6. Übung Fallanalyse 2: Handlungsoptionen in der Rolle als Mediator*in

Wie sich sowohl in der Übung des Positionsbarometers als auch im Rahmen der Diskussionen während der praktischen Fallbeispiele am Vormittag gezeigt hat, befindet man sich als Mediator*in wiederholend in einem Spannungsfeld verschiedener Interessen und Maxime:

Positionierte Mediation Spannungsdreieck



Chima Ugwuoke, Katty Nöllenburg
Konfliktmanagement-Kongress 2024

Im Umgang mit einer durch mich als Mediator*in wahrgenommenen Diskriminierung schlagen die Referentinnen daher vor, die eigenen Handlungsoptionen auf vier verschiedenen Ebenen zu reflektieren:

- 1) Direkte Intervention
- 2) Spätere Intervention
- 3) Nachsorge
- 4) Prävention

Entlang dieses Ansatzes werden am Nachmittag ausgewählte Fallbeispiele noch einer ausführlicheren Fallbearbeitung unterzogen.

In Kleingruppen werden für jeweils einen Fall Ideen gesammelt für alle vier Ebenen (Direkte Intervention, Spätere Intervention, Nachsorge, Prävention).

Fall 1: Diskriminierung in einer Hausordnung:

Diskriminierung in einer Hausordnung

In einem Nachbarschaftstreff gab es seit längerem Konflikte zwischen regelmäßigen Besucher:innen. Es war mehrfach eskaliert zwischen einigen muslimischen Frauen, die sich während einer Kochgruppe in einer Ecke zum Gebet zurückzogen, wenn die Gebetszeiten sich mit den Kochzeiten überschneiden. Säkulare Alt-Eingesessene fühlten sich hiervon gestört und hatten sie beim Gebet mehrfach wirsch unterbrochen. Die Alt-Eingesessenen hatten sich an die (christlich-säkular geprägte) Pädagogische Leitung gewandt, die einfach nur möchte, dass es keine Konflikte im Haus gibt. Die fühlte sich zwar nicht persönlich vom dem kurzen Gebet der Frauen gestört, doch hatte Sorge, dass nach außen hin im Stadtteil gesagt wird, das Haus wäre „islamisiert“. Nach Rücksprache mit der vermietenden Wohnungsbaugenossenschaft hat die Pädagogische Leitung die Hausordnung ergänzt mit dem Satz:

„Jegliche religiöse Handlungen sind im Nachbarschaftstreff verboten.“

Es kommt jedoch weiterhin zu Spannungen und Konflikten zwischen den Besucher:innen, so dass du als externe Konfliktberaterin engagiert wirst. Beim Vorgespräch wird mehrfach darauf verwiesen, dass das Gebet ja laut Hausordnung nicht erlaubt sei im Nachbarschaftstreff. Das ein solches Verbot unrechtmäßig (und zudem höchst unpragmatisch) ist, wird von keiner der Konfliktparteien erkannt.

<p>Direkte Intervention</p> <p>Teilnehmer*innen der Gruppe einladen</p>	<p>Spätere Intervention</p>
<p>Nachsorge</p>	<p>Prävention</p> <p>Konfliktbeteiligte? Auf Brisanz des Satzes hinweisen Satz „könnte“ diskriminieren</p>

Fall 2: Verschwörungstheorie

Du bist Mediator*in zwischen einer Mutter und ihren 3 Töchtern in einer ersten Mediationssitzung. Es geht darum, dass sie an ihrer Beziehung arbeiten und wieder einen unbeschwertem Kontakt zueinander finden. Die Tochter bringt an, dass sie es nicht ertragen kann, sich bei Familientreffen immer wieder die verschwörungstheoretischen Thesen ihrer Mutter anzuhören, diese seien einfach falsch und außerdem antisemitisch. Sie würde der Mutter nicht einmal ihren neuen Partner vorstellen wollen. Die Mutter versteht nicht, warum das zwischen ihnen stehen muss.

<p>Direkte Intervention</p> <p>Sofortige Intervention: Stopp! Dies lässt sich inhaltlich nicht aufklären.</p>	<p>Spätere Intervention</p>
<p>Nachsorge</p> <p>Nachträglicher Termin Klärung, ob Weg erfolgreich war Positive Entwicklung der Beziehung?</p>	<p>Prävention</p> <p>Unterbrechung üben</p>

Fall 3: Gendersensible Sprache

Gendersensible Sprache:

Du medierst die erste Sitzung einer Mediation am Arbeitsplatz zwischen N. Schumann, S. Yildiz und M. Jollo, drei Kolleg:innen eines mittelständischen Unternehmens. Du selbst nutzt gendersensible Sprache, indem du die Doppelpunkt-Lücke betonst und grundlegend versuchst genderneutrale Nomen wie „Team“ und „Angestellte“ zu benutzen. S. Yildiz passt sich automatisch und entspannt deinem Sprachstil an, N. Schumann scheint leicht überrascht und benutzt die meiste Zeit die männlichen und weiblichen Formen bei ihrer Konfliktdarstellung. Sie ist sichtlich irritiert und nach 20 min. platzt es aus ihr heraus: „Was soll das Ganze mit diesem Gestotter und diesem :Innen?!? Da weiß man ja gar nicht mehr was man sagen darf? Wir sind doch alles Frauen hier, oder? Warum sprechen Sie so komisch? Wir sprechen nie so auf den Teamsitzungen. Hier sind wir alle einfach Mitarbeiter, das nervt doch!“

<p>Direkte Intervention</p> <p>„Das Kind beim Namen nennen“ Visualisierung Raum lassen / Flexibilität</p>	<p>Spätere Intervention</p> <p>Hinweis auf Vereinbarung</p>
<p>Nachsorge</p>	<p>Prävention</p> <p>Gesprächsregeln festlegen</p>

Fall 4: Mehrheits-/Minderheitskonstellationen

Mehrheits-/ Minderheitskonstellationen: Nur eine Frau, die trotz Schwierigkeiten nicht will, dass das thematisiert wird

Du wirst als Konfliktbearbeiterin in einer IT-Firma beauftragt, um Konflikte bei der Umstellung des Arbeitszeitmodells zu begleiten. Beim Auftragsklärungsgespräch mit dem Abteilungsleiter erfährst du, dass das Team aus 19 Männern und einer Frau besteht. Du bietest der Frau als Erstes per Mail ein Einzelgespräch an. Sie nimmt das Gespräch bereitwillig an und berichtet, sie leidet sehr darunter, die einzige Frau im Team zu sein. Sie fühlt sich in der Männerwelt nicht ernstgenommen, werde ständig unterbrochen oder in ihren Anliegen überhört, strengt sich drei Mal so viel an wie die anderen, um bloß nicht negativ aufzufallen oder irgendwelche Klischees zu bestätigen. Zugleich möchte Sie keinesfalls, dass ihr Frau-Sein Teil der Mediation wird und vor den anderen angesprochen wird, da sie informelle Nachteile befürchtet.

<p>Direkte Intervention</p> <p>Wenn sich die typische Dynamik in der Mediation zeigt, diese Situation bearbeiten</p> <p>EG ernstnehmen</p> <p>Konkretisierung, welche informellen Nachteil befürchtet werden</p> <p>Konsequenzen, wenn Frau-Sein nicht thematisiert wird abwägen gegen Konsequenzen, wenn Frau-Sein thematisiert wird</p>	<p>Spätere Intervention</p>
<p>Nachsorge</p>	<p>Prävention</p> <p>Einzelgespräch als Option für alle</p> <p>Empowerment der Frau durch Coaching vor/während/nach der Mediation</p> <p>Setting</p> <p>Gemischtgeschlechtliches Co-Mediationsteam</p>

Fall 5: Sexuelle Belästigung vs. Rufmord

Vorwürfe Sexuelle Belästigung vs. Rufmord.

Du wirst aufgrund von „Kommunikations-Konflikten“ in eine Firma gerufen. Frau Glöckner wirft Herrn Montag vor, sie während der Arbeit sexuell belästigt zu haben. Er habe mehrfach sexistische Sprüche fallen lassen und würde ihr regelmäßig und ungefragt Details aus seinem Sexleben berichten. Sie wollte keine formalen Schritte einleiten, könne jedoch den bisherigen Zustand nicht mehr ertragen und habe zunehmend Angst zur Arbeit zu kommen. Herr Montag wehrt sich verbal vehement gegen den Vorwurf. Zwar sei er ein offener und direkter Typ, aber nie hätte sie im zu verstehen gegeben, dass sie keinen Gefallen daran finde und es handele sich bei dem Gesagten nicht im Entferntesten um „sexuelle Belästigung“. Es sei mehr als eine Unverschämtheit, eigentlich schon Rufmord, dass sie diese Anschuldigung hervorbringt. Das sei unverzeihlich, wenn das Wort die Runde in der Firma machen würde, sie müsse das sofort zurücknehmen, sonst überlegt er, formale Schritte gegen Frau Glöckner einzuleiten.

<p>Direkte Intervention</p>	<p>Spätere Intervention</p> <p>Einzelgespräche Bei Bedarf: Huhn oder Ei (Belästigung<->Rufmord)</p>
<p>Nachsorge</p> <p>Nachsorgegespräch mit Einzelnen / beiden</p>	<p>Prävention</p> <p>Info: Verbaler Konflikt → auf sexuelle Belästigung, jegliche Art der Diskriminierung vorbereiten</p>

Fall 6: Der Gartenzaun

2. Gartenzaun
Konfliktbearbeitung über Bau eines Gartenzauns. Eine KP ist für den Zaun, die andere dagegen. KP A offenbart in Phase 3 sie möchte einen Zaun um ihren Garten, wegen der Unterkunft für Geflüchtete, die neu gebaut werden soll

<p>Direkte Intervention</p> <p>Fluchterfahrung der betroffenen Personen erfragen / thematisieren</p> <p>„Stuhl für die Geflüchteten“ integrieren?</p> <p>Darf ich der Aussage als betroffener Mediator mit Sarkasmus begegnen?</p> <p>Darf ich in meiner Rolle eine Ich-Botschaft senden?</p>	<p>Spätere Intervention</p> <p>Wann breche ich aus Haltungsgründen die Mediation ab?</p>
<p>Nachsorge</p>	<p>Prävention</p>

Fazit:

Die Referentinnen sensibilisierten die Teilnehmenden für das Thema der Diskriminierung allgemein sowie im Spezifischen in der Mediation und regen einen reflektierten und diskriminierungssensiblen Umgang in der Rolle als Mediator*in beziehungsweise Konflikt-Profi an. Sie schlagen die Positionierte Mediation als Ansatz und Haltung vor, um Gleichberechtigung und Teilhabe aller Parteien an der Konfliktbearbeitung zu ermöglichen.

Die Referentinnen erachten eine aktive Positionierung als wichtig, da der Status quo meist dazu tendiert, sich selbst aufrecht zu erhalten. Ohne eine Positionierung als Mediator*in, so die Erkenntnis der Referentinnen, kann es passieren, dass das Ergebnis der Mediation eines ist, das bestehende Diskriminierung reproduziert.



Positionierte Mediation

Anliegen: gleichberechtigte Teilhabe aller Parteien an der Konfliktbearbeitung

machtkritisch	✓	Ausgleichenden Umgang finden mit Machgefällen wie zum Beispiel zwischen Vorgesetzte:r und Mitarbeiter:in
diskriminierungskritisch	✓	Ausgleichenden Umgang finden mit Machtunterschieden aufgrund struktureller Diskriminierungsverhältnisse

Chima Ugwuoke, Katty Nöllenburg
Konfliktmanagement-Kongress 2024

Hierbei beschreiben sie drei zentrale Ansätze, die ich als Mediator*in verfolgen kann:

Positionierte Mediation in 3-facher Hinsicht



1. Verortung der mediatorischen Prinzipien im Kontext eines diskriminierenden Wissenssystems

„Um die Reproduktion von Diskriminierung zu vermeiden, ist es notwendig Neutralität und Allparteilichkeit kritisch zu hinterfragen.“

2. Wissen um eigene Positioniertheit in gesellschaftlichen Machtverhältnissen

„Ich reflektiere, inwiefern ich durch meine gesellschaftliche Machtposition den Mediationsprozess beeinflusse.“

3. Positionieren gegen Diskriminierung = diskriminierungskritische Haltung und Handlungen

„Es ist meine Verantwortung Diskriminierung möglichst zu (er)kennen und dagegen einzustehen.“

Chima Ugwuoke, Katty Nöllenburg
Konfliktmanagement-Kongress 2024