

Protokoll zum Forum

Gesellschaftliche Polarisierung – (k)ein Thema für die Mediation?

In drei großen Blöcken haben Frau Dr. Fückler und Herr Dr. Troja dieses Thema beleuchtet:

- I. Polarisierung in der Mediationspraxis: Rollen und Kontexte
- II. Perspektiven aus Forschung und Praxis
- III. Umgang mit Polarisierung in der Mediationspraxis

I. Polarisierung in der Mediationspraxis: Rollen und Kontexte

Als Mediator:in trifft einen das Thema in unterschiedlichen Rollen: Als Person in der Gesellschaft, als tätiger Mediator:in und ggf. als Ausbilder:in. Die jeweilige Haltung in der Mediation hat auch etwas mit der aktuellen Rolle in der Gesellschaft zu tun (Alters etc.).

Polarisierende Themen wie gendergerechte Sprache, fleischfreie Ernährung in Kantinen, Energiewende etc. haben früher in der Mediationspraxis keine Rolle gespielt. Das hat sich jedenfalls gefühlt verändert, was zum Beispiel die Anfrage einer ärztlichen Einrichtung zu einem Mediationseinsatz zeigt: Dort ging ein Riss durchs Kollegium seit der Corona-Pandemie. Eine der Mitarbeiterinnen war absolut gegen Impfungen und Schutzmaßnahmen, die anderen dafür. Die Zusammenarbeit funktionierte nun gar nicht mehr.

Wir müssen uns ggf. auch die Frage stellen, wie wir mit der Rolle der Mediator:in in Diskriminierungssensiblen Situationen umgehen. So berichtete Frau Dr. Fückler von der Anfrage eines AStA, ob sie als weiß gelesene Frau und in einem bestimmten Machtverhältnis überhaupt medieren könne. In der Ausbildung tauchte die Problematik bei einem Rollenspiel auf, wo sich einige jüngere Frauen als diskriminiert von einem älteren Architekten sahen. Er war jedoch Iraner und fühlte sich selbst diskriminiert und rassistisch beleidigt. Einen Tag lang ging die Diskussion im Seminar ausschließlich um das Thema Diskriminierung.

Frage also: Ist Polarisierung neu, anders oder ist das alles schon bekannt? Vielleicht ist es doch schon bekannt - so gab es früher schon heiße Diskussionen über das Thema Mobbing, Kindeswohl et cetera. Jedenfalls muss man sich damit auseinandersetzen.

Hat Polarisierung auch Einfluss auf die Prinzipien, die Methoden und das Selbstverständnis von Mediator:innen?

Hat Polarisierung Einfluss auf gesellschaftspolitische Ziele und Ansprüche?

II. Perspektiven auf Polarisierung aus Forschung und Praxis

Drei spannende Bücher stellten die Vortragenden vor:

Nils C. Kumkar: Polarisierung

Thesen:

Weil alle über Polarisierung reden Komma wird sie als real erlebt.

Polarisierung lebt von Kommunikation über Polarisierung

Steffen Mau et al 2023: Triggerpunkte

Ergebnis der Forschung: Konflikte sind vorhanden, Polarisierung kaum, aber an politisierten und radikalisierten Rändern schon.

Als Triggerpunkte ermittelt das Buch 4 Ungleichheitsarenen:

- Oben/Unten-Ungleichheiten (Verteilungskonflikte)
- Innen/Außen-Ungleichheiten (Migration)
- Wir/Sie-Ungleichheiten (Diversität, Anerkennungskonflikte)
- Heute/Morgen-Ungleichheiten (Generationenkonflikte: Klima, Rente...)

Dabei ist wichtig: Konflikte verlaufen nicht anhand bestimmter klarer Linien oder Merkmale: Leute haben in viel mehr Feldern Übereinstimmungen, als man denkt (das ist bei uns anders als in den USA).

Es gibt aber Entzündungsherde. Zu einer Polarisierung kommt es bei bestimmten Triggerpunkten. So reicht zum Beispiel das Stichwort Gendern. Dabei spielen bestimmte Emotionen eine Rolle: Angst, Wut, Empörung, Unsicherheit, Veränderungerschöpfung. Wenn dann das Gefühl von Ungerechtigkeit und Ungleichheit entsteht, entstehen Einfallstore für Polarisierung.

Bert Brandsma „Polarisation – Understanding the dynamics of us versus them“

Grundgesetze der Polarisierung: Polarisierung und Konflikt ist nicht das gleiche. Der Umgang damit hat also auch andere Aspekte und Herangehensweisen

- 1) Polarisierung ist ein Gedankenkonstrukt - wir gegen die. Schwierig wird es, wenn negative Zuschreibungen beim anderen genutzt werden
- 2) Treibstoff sind Medien, soziale Netzwerke, Dialogforen
- 3) Bauchgefühl ist relevant: mit Emotion verbunden und nur begrenzt durch Argumente zu bearbeiten

Ganz wichtig sind die Rollen, die die Polarisierungsdynamik bestimmen

Bridge Builder

Pusher (auf beiden Seiten) – kein Interesse an Dialog

Joiner – noch offen für Dialog

Und besonders relevant: die stille Mitte (The Silent) und damit die große Mehrheit, die sehr differenziert ist, noch nicht entschieden - vielleicht nicht interessiert - aber eventuell zu gewinnen ist.

Die Gefahr: Die Brückenbauer können erneut Treibstoff oder Bühne für Auseinandersetzungen bieten. Ziel im Dialog ist nicht die andere Seite sondern die stille Mitte. Je weiter die Polarisierung voranschreitet, desto kleiner wird die stille Mitte.

Weitere Rolle kann auch ein Sündenbock sein. Das können Leute aus der stillen Mitte oder auch Brückenbauer werden!

Was tun, wenn die üblichen Methoden des Konfliktmanagements nicht geeignet sind?

Game Changer kann dann sein:

- Die Zielgruppe wechseln: also Stärkung der stillen Mitte oder die Joiner ansprechen etc.
- Das Thema wechseln: also vom Thema Migration zum Thema Wohnungsnot etc.
- Die Position wechseln: Mit der stillen Mitte in den Austausch gehen (ggf. aufsuchend)
- Den Tonfall wechseln: also eine mediative Sprache verwenden

Erstmal muss man also überlegen, wer in einem Setting welche Rolle hat und wo ich da als Mediator:in eine Rolle spielen kann.

III. Umgang mit der Polarisierung in der Mediationspraxis

In Gruppenarbeit haben wir uns folgenden Fall angesehen: Ein Mitarbeiter erscheint zur Arbeit mit einem Rammstein T-Shirt. In der Abteilung entsteht daraufhin Unmut unter den Kolleg:innen. Einige wollen, dass er das T-Shirt nicht mehr anzieht, der Mitarbeiter will es aber anbehalten, weil es ihm gefällt. Es entstehen im Team zwei Lager: Die einen, die bemängeln, dass das Verhalten des Rammstein-Sängers gegenüber jungen Frauen befürwortet werde, wenn man so ein T-Shirt trägt, die anderen, die das für völlig übertrieben halten und es für undemokratisch halten, jemandem vorzuschreiben, was er tragen soll. Weitere Rollen spielten die Teamleitung, die Diversitätsbeauftragte, die zu sensibilisieren versucht (der Mitarbeiter wollte sich jedoch nicht entsprechend beeinflussen lassen) und die sogenannte stille Mitte, die von der Geschäftsleitung verlangte, dass endlich Ruhe einkehrt.

Problem in der Mediation: Die Unternehmensleitung verhielt sich ambivalent. Sie steht für Diversität, wollte aber auch keine Kleiderordnung erlassen. Es gab wohl auch schon vorher Spannungen mit dem Mitarbeiter und dessen Arbeitsmoral. Dieser fühlte sich eingeschränkt.

Unsere Aufgabe war nun zu diskutieren: Wie würdet ihr vorgehen,

1. um die Zielgruppe und die Position zu wechseln
2. das Thema zu wechseln
3. den Tonfall zu wechseln oder zu verändern

Ideen aus den Gruppen:

Zu 1. Zielgruppe/Position wechseln:

- Geschäftsleitung ansprechen und auf Führungsaufgabe hinweisen
- Mediation zwischen Führung und Mitarbeiter (T-Shirt-Träger)
- Partizipativer Prozess mit Themenwechsel: wie gehen wir miteinander um?
Workshop-Charakter, gegebenenfalls Projektgruppenarbeit

Zu 2. Themenwechsel

- Werte erarbeiten
- Wie wollen wir unterschiedliche Werte aushalten
- Wie kann man Gemeinsamkeiten und Schnittmengen sichtbar machen
- Welche Themen laufen insgesamt gut, welche schlecht

Zu 3. Tonfall wechseln

- Beginn des Prozesses mit Blick auf mich selbst
- Perspektivenwechsel
- Ängste benennen und entkräften
- Dialog initiieren, doppeln und Interviewtechnik
- Normalisieren
- Rationalisieren
- Klären, was für ein Bedürfnis hinter den Emotionen steht
- Besprechen, was sind unsere Werte, um anders miteinander ins Gespräch zu kommen

Weiteres Fallbeispiel: in der Kita

Dieser Fall war letztendlich vor allem ein Test, wie weit sich in unseren Köpfen schon feste Bilder festgesetzt haben und wir dafür sorgen müssen, diskriminierungsfrei zu agieren. Es ging um einen Konflikt zwischen einer Frau aus dem Vorstand einer Kita und einer Frau aus dem Elternbeirat, eine war Akademikerin, die andere Putzfrau, eine von beiden trug Kopftuch. Letztendlich stellte sich heraus, dass die Putzfrau die Deutsche war und die Frau mit Kopftuch die Akademikerin. Das hatten wir mehr oder weniger alle nicht richtig zugeordnet.

Wichtig also zu überlegen, welche Verantwortung wir bei uns als Mediator:in sehen, dafür zu sorgen, dass jemand in einem Fall wie diesem in der Mediation nicht erneut Diskriminierung erfährt.

Das war – gerade in heutigen Zeiten - ein spannendes und aufschlussreiches Forum!

Dr. Anke Clodius