



Leseprobe aus Perko, Diskriminierungskritische Mediation
und Konfliktbearbeitung, ISBN 978-3-7799-7920-3
© 2024 Beltz Juventa in der Verlagsgruppe Beltz, Weinheim Basel
[http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/
gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-7920-3](http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-7920-3)

Inhalt

Einleitung	9
Welche Inhalte bietet das Buch?	10
Wer wird mit dem Buch angesprochen?	12
1. Diskriminierungskonflikte und Machtdynamiken	13
1.1 Konflikte – Diskriminierung – Macht	13
1.2 Kontextualisierung von Diskriminierungskonflikten	18
1.3 Emotionale und kognitive Zugänge bei Diskriminierungskonflikten	22
2. Prämissen der Diskriminierungskritischen Mediation	24
2.1 Haltung: Machloket, affirmativer-transformativer Ethos	25
2.2 Wissen: Systemisch-struktureller Fokus und Diskriminierungswissen	31
2.3 Können: Diskriminierungskritische Methoden und Techniken	36
3. Das Diskriminierungskritische Mediationsverfahren nach Czollek/Perko	48
3.1 Die sieben Stationen im Mediationsverfahren	48
3.2 Mediationsbeispiel: Unbegleiteter, geflüchteter Jugendlicher	49
3.3 Ziele der Diskriminierungskritischen Mediation	57
3.4 Themen- und handlungsbezogene Selbstreflexion der diskriminierungskritischen Mediator*in	59
4. Anwendungsbereiche der Diskriminierungskritischen Mediation: Soziale Arbeit und Erwachsenen(weiter)bildungsbereich	62
4.1 Soziale Arbeit und Erwachsenenweiterbildung („Social Justice und Diversity“)	62
4.2 Prophylaktische Maßnahmen gegen Diskriminierungskonflikten	70
4.3 Fallbeispiele Diskriminierungskonflikte: Mediatorische Begleitung und Konfliktbearbeitung	79
4.4 Konfliktbearbeitung: Scheitern lassen als sinnvolle Maßnahme	93

5. Fazit und Ausblick	99
6. Literatur und Materialien	102
Internetquellen und Videoaufnahmen	108
Mediationslehrfilme	108
Mediationsreader	109
Kartenset zum Thema Diskriminierung	109
7. Anhang	110
7.1 Arbeits- bzw. Praxisfelder der Sozialen Arbeit	110
7.2 Module der Erwachsenenweiterbildung „Social Justice und Diversity“	113
8. Danke	115
9. Über die Autorin	116

Einleitung

Krisenhafte Zeiten und die Pluralisierung demokratischer Gesellschaften erhöhen das Konfliktpotential. Gleichzeitig nehmen *Diskriminierungsrealitäten* und damit verbunden *Diskriminierungserfahrungen* auch in der Bundesrepublik zu, die Menschen bzw. soziale Gruppen in Form von Antisemitismus, Rassismus, Homo- und Transfeindlichkeit, Sexismus, Klassismus etc. erleben. Zudem verhärten sich *Diskriminierungsdiskurse*, die von Personen selbst geführt werden, welche von Diskriminierung getroffen sind. Auswirkungen dieser verschiedenen Dimensionen sind in Bereichen der Sozialen Arbeit und im Erwachsenen(weiter)bildungsbereich im Auftreten von Diskriminierungskonflikten zunehmend und verstärkt bemerkbar. Um mit ihnen umgehen zu können, bedarf es neuer Methoden.

Mit dem Buch *Diskriminierungskritische Mediation und Konfliktbearbeitung*, das theorie-konzeptionelle Grundlagen zu Diskriminierungskonflikten und Machtdynamiken, schwerpunktmäßig das *Diskriminierungskritische Mediationsverfahren nach Czollek/Perko* und Mediationsbeispiele, aber auch Konfliktlösungsbeispiele aus dem Erwachsenenweiterbildungsbereich „Social Justice und Diversity“ enthält, wird dieser Herausforderung erstmalig im deutschsprachigen Raum Rechnung getragen.

Die Unvereinbarkeit im Denken, Fühlen und Wollen als Definition eines Konfliktes zwischen den Akteur*innen können sich durch Diskriminierungsrealitäten, eigene Diskriminierungserfahrungen sowie durch aktuell oft unversöhnlich und polarisierend geführte Diskriminierungsdiskurse verdichten. Sozialarbeiterische Teamarbeit und die Arbeit mit Gruppen im Erwachsenen(weiter)bildungsbereich werden dadurch erschwert, zuweilen verunmöglicht. „Vergessen“ wird mitunter, dass themenbezogenes Arbeiten mit Gruppen mehr als herausfordernd ist. Aus dem Blick gerät nicht selten ein gesellschaftlicher Raum, in dem Diskriminierungsrealitäten strukturell verankert, Bedrohungsszenarien real sind und in dem die dringliche Notwendigkeit besteht, solidarisch gegen jede Form von Diskriminierung aufzubegehren. Diesen Handlungsbedarf zu vermitteln und Antidiskriminierungskonzepte zur Verfügung zu stellen, ist nicht Aufgabe der Mediation. Doch können mit ihrer Unterstützung Diskriminierungskonflikte mediatorisch oder durch das Heranziehen von Elementen dieser Mediation gelöst werden, um wieder gemeinsam arbeitsfähig zu sein und bestenfalls wieder handlungsfähig zu werden.

Das vorliegende Buch wird aus einer konzeptionell-theoretischen und philosophischen Perspektive geschrieben, aber auch aus Perspektiven praktischer Erfahrungen als Professorin an der Fachhochschule Potsdam (Fachbereich

Sozial- und Bildungswissenschaften), verankert in verschiedenen Arbeitsbereichen der Sozialen Arbeit, als langjährige Gleichstellungsbeauftragte und Antidiskriminierungsbeauftragte an dieser Hochschule, als Ausbilder*in in der diskriminierungskritischen Erwachsenenweiterbildung „Social Justice und Diversity“ und als Mediatorin. Diese unterschiedlichen Erfahrungen ermöglichen, verschiedene Sichtweisen und damit gleichzeitig einen besonderen Blick auf Diskriminierungskonflikte einzunehmen.

Welche Inhalte bietet das Buch?

Um einen Einblick über die Komplexität der Thematik gewinnen zu können, werden im Kapitel (1) Grundlagen zu *Diskriminierungskonflikte und Machtdynamiken* diskutiert. Dabei wird zunächst der Begriff Diskriminierungskonflikte als Konflikte, in denen Diskriminierung eine wesentliche Rolle spielen, etabliert und nach dem Verhältnis von Konflikten und Diskriminierung sowie Machtdynamiken gefragt. Die Vorstellung verschiedener Konfliktthemen veranschaulicht, um welche Diskriminierungskonflikte es konkret gehen kann, bei denen zunehmend Gefühle und Emotionen eine wesentliche Rolle spielen.

Darauffolgend werden im 2. Kapitel *Prämissen der Diskriminierungskritischen Mediation* die Kompetenzen beschrieben, die für die Anwendung des Diskriminierungskritischen Mediationsverfahrens notwendig sind und die über Anforderungen von existierenden Mediationskonzepten hinausgehen: die Haltung (Machloket, affirmativer-transformativer Ethos), das Wissen (Diskriminierungswissen, strukturelle Verankerung von Diskriminierung und Diskriminierungsrealitäten im Kontext von Machtdynamiken, historisch-gesellschaftlicher Kontext des Konfliktes, Bedeutung der systemisch-strukturellen Bedingtheit des Konfliktes) sowie das Können, also diskriminierungskritische Methoden und Techniken (wie u. a. Perspektivenwechsel, Perspektivenvielfalt, Perspektivenverschiebung, Diskriminierungsmatrix und Systemischen Intersektionalität, Diskriminierungsdiskurse im Konfliktraum).

Danach erfolgt im 3. Kapitel die Beschreibung des *Diskriminierungskritischen Mediationsverfahrens nach Czollek/Perko*. Dieses Verfahren wurde erstmals von Leah Carola Czollek und Gudrun Perko (2006) entwickelt und in einem Artikel veröffentlicht. In dem vorliegenden Buch wird es umfangreicher entlang von sieben Stationen des Verfahrens konkretisiert. Im Vergleich zu existierenden Mediationsverfahren sind dabei folgende Fokussierungen neu, die besondere Kompetenzen der Mediator*in erfordern: u. a. Konflikte im historisch-gesellschaftlichen Kontext mit Blick auf Diskriminierung und Diskriminierungsstrukturen wahrzunehmen, die systemische Eröffnung des Konflikttraumes hin zur Gesellschaft zu ermöglichen und ein Verbündet-Sein der Konfliktparteien zu intendieren. Dabei konzentriert sich die Mediation auf Diskriminierungskonflikte, wobei zur Ver-

anschaulichung hier ein erstes Mediationsbeispiel entlang der sieben Stationen beschrieben wird. In diesem Kapitel werden ferner die Ziele der Mediation und themen- und handlungsbezogene Selbstreflexion der Mediator*in dargelegt. Neben der Intention zu einer Win-Win-Lösung beizutragen, richtet sich der Blick auf Möglichkeiten des Sowohl-Als-Auch und unterstützt ein Verbündet-Sein unter den Konfliktparteien und Bündnisse, die sie mit anderen eingehen können, um Maßnahmen gegen Diskriminierung zu ergreifen. Die Herausforderungen für die Mediator*in bestehen dabei (neben Haltung, Wissen und Können) u. a. auch in der Reflexion der eigenen Verstricktheit in der Diskriminierungsmatrix und in Diskriminierungsrealitäten, des asymmetrischen Machtverhältnisses zu und unter den Konfliktparteien, des eigenen Menschenbildes sowie der eigenen Sprache. Eine besondere Verantwortung liegt ferner in Fragen der Allparteilichkeit und Neutralität. Sie gehören grundlegend zu den Prämissen der Mediation, müssen aber im Kontext von Diskriminierungskonflikten unmissverständlich in Bezug auf ihre Grenzen betrachtet werden.

Das 4. Kapitel *Anwendungsmöglichkeiten der Diskriminierungskritischen Mediation* greift zwei Bereiche auf, die jeweils unterschiedliche Inhalte und Zielsetzungen haben, aber auch Querverbindungen aufweisen, wie im Hinblick auf ein politisiertes Selbstverständnis im Zusammenhang mit Antidiskriminierung gezeigt wird: Soziale Arbeit und Erwachsenen(weiter)bildungsbereich am Beispiel des diskriminierungskritischen Weiterbildungskonzeptes „Social Justice und Diversity“. Nach einer kurzen Beschreibung dieses Weiterbildungskonzeptes, werden Wissenslücken und Leerstellen hinsichtlich des Umgangs mit Diskriminierungskonflikten skizziert, um danach mediatorisch begleitete Diskriminierungskonflikte in sozialarbeiterischen Teams und Weiterbildungsgruppen zu beschreiben. Zudem werden prophylaktische Maßnahmen hinsichtlich möglicherweise auftretender Diskriminierungskonflikten dargestellt, die in der Erwachsenenweiterbildung „Social Justice und Diversity“ entwickelt wurden. Mediation gilt als Königsdisziplin der Konfliktlösung. Das *Diskriminierungskritische Mediationsverfahren nach Czollek/Perko* hat sich bislang als Königsdisziplin der Konfliktlösung von Diskriminierungskonflikten bewährt. Exemplarische Mediationsbeispiele zeigen mit diesem Verfahren ein Gelingen bei der Lösung von Diskriminierungskonflikten. Doch ist Mediation, wie andere Konfliktlösungsversuche, kein Allheilmittel und kein Garant für ein Gelingen. Gleichzeitig kann in bestimmten Konfliktsituationen ein bewusst herbeigeführtes Scheitern eine sinnvolle Maßnahme sein, wie abschließend in diesem Kapitel beschrieben wird.

Das vorliegende Buch, in dem es beabsichtigterweise zu manchen Wiederholungen kommt, endet mit einem *Fazit und Ausblick* und vermittelt neben theoretischen Grundlagen zum Thema Konflikte, Diskriminierung und Machtdynamiken die Möglichkeit der praktischen Anwendung in Bereichen der Sozialen Arbeit und im Erwachsenen(weiter)bildungsbereich, konstruktiv mit Diskriminierungskon-

flikten umzugehen. In der Beschreibung der Mediationsbeispiele im Kontext der Sozialen Arbeit und eines Beispiels, in dem es um ein konstruktives Scheitern lassen durch Ausbilder*innen im Erwachsenenweiterbildungsbereich geht, verliert sich die Lebendigkeit des Konfliktgesprächs und der Konfliktbearbeitung: So müssen beim Lesen emotionale Ausdrücke, Stimmen, Gesten etc. der Konfliktparteien mithilfe der Einbildungskraft vorgestellt werden, um sich die realen Auseinandersetzungen annähernd vergegenwärtigen zu können.

Wer wird mit dem Buch angesprochen?

Mit dem Buch *Diskriminierungskritische Mediation und Konfliktbearbeitung* sind jene Personen angesprochen, die in ihren Arbeitskontexten der Sozialen Arbeit und dem Erwachsenen(weiter)bildungsbereich mit Konflikten konfrontiert sind, in denen Diskriminierung eine Rolle spielt. Zugleich kann es an Schulen, (Fach)Hochschulen, Universitäten sowie in Kunst- und Kulturbereichen u. v. m. herangezogen werden, in denen es ebenfalls zu solchen Konflikten kommen kann. Es fordert aber auch auf, sich weiter mit der Thematik zu beschäftigen, weiter darüber nachzudenken, Konzepte zu entwickeln, auszuprobieren und darüber einen lebendigen Dialog im Sinne konstruktiver Streitgespräche mit Interessierten einzugehen.

1. Diskriminierungskonflikte und Machtdynamiken

Stehen in der Mediation Konflikte im Zentrum, in denen das Thema Diskriminierung eine direkte oder indirekte, also nicht ausgesprochene Rolle spielen, schlage ich vor, diese Konflikte mit dem Begriff „*Diskriminierungskonflikte*“ zu benennen. Diese Bezeichnung wirft die Frage auf, ob Diskriminierung ein Konflikt sein kann bzw. ob bei Diskriminierungspraxen von einem Konflikt gesprochen werden kann.

1.1 Konflikte – Diskriminierung – Macht

Ein Konflikt – vom lateinischen Begriff *confligere* (zusammentreffen, kämpfen) und *conflictus* (Aneinanderschlagen, Zusammenstoßen; im weiteren Sinne auch Streit, Kampf) – bedeutet, wie in der Einleitung beschrieben, dass es sich um unvereinbare Interessen, Vorstellungen, Meinungen, Werte und Ziele handelt und dass es um die Unvereinbarkeit im Denken, Fühlen, Wollen zwischen den Akteur*innen geht (Glasl 2002 a, b, Rosenstiel 1980). Sind soziale Konflikte von Fragen der Diskriminierung charakterisiert, so zeigen sich diese Momente als Thema im Konflikt. Mit der Bezeichnung Diskriminierungskonflikte wird also Diskriminierung weder relativiert noch verharmlost. Vielmehr wird damit angezeigt, dass der Konflikt zwischen zwei oder mehreren Personen sich um das Thema Diskriminierung kreist. Das kann u. a. bedeuten, dass die Konfliktparteien von Diskriminierung getroffen sind und darüber in Konflikt geraten, wer Furchtbareres erlebt hat, dass sich Konfliktparteien gegenseitig diskriminieren oder dass eine dritte Person Diskriminierung erfährt und sich die Konfliktparteien dazu unterschiedlich verhalten. Das Wesentliche ist die freiwillige Entscheidung und Autonomie der Konfliktparteien diese Konflikte in einer Mediation lösen zu wollen.

Beispiele aus meiner eigenen Praxis im Kontext der Sozialen Arbeit und in der diskriminierungskritischen Erwachsenenweiterbildung „Social Justice und Diversity“ (siehe dazu Czollek / Perko et al. 2019; Czollek / Czollek 2023) verdeutlichen unterschiedliche Konfliktthemen, welche die Konfliktparteien mit Unterstützung einer Mediation lösen wollten, weil sie nicht mehr arbeitsfähig waren.

Beispiele: Themen bei Diskriminierungskonflikten

Konfliktparteien	Konfliktthemen
2 Personen	„Einseitige Diskriminierung“ In diesem Konflikt diskriminiert eine Person (A) eine andere Person (B), beispielsweise im Arbeitskontext oder in einer Weiterbildung. Die Konfliktparteien sind nicht mehr arbeitsfähig.
2 Personen	„Gegenseitige Diskriminierungserfahrungen nicht ernst nehmen“ In diesem Konflikt diskriminieren sich Person (A) und Person (B) gegenseitig, beispielsweise im Arbeitskontext oder in einer Weiterbildung. Die Konfliktparteien möchten davon Abstand nehmen, die Hintergründe eruieren und Lösungen finden.
2 Personen	„Diskriminierung einer dritten Person“ In diesem Konflikt ist eine Person (C), die nicht an der Mediation teilnimmt, aber Grund für den Konflikt ist, von Diskriminierung getroffen. Die Konfliktparteien (A, B) nehmen diese Diskriminierung, die nicht von ihnen selbst ausgeht, beispielsweise im Arbeitskontext wahr oder sie nehmen sie im Arbeitskontext nicht wahr.
2 Personen	„Diskriminierung der Anderen“ In diesem Konflikt diskriminieren die Konfliktparteien (A, B) andere Personen (C, D, E), beispielsweise im Arbeitskontext. Sie geraten dadurch selbst in einen Konflikt, weil sie ihre eigene Diskriminierungspraxen zugunsten eines anerkennenden und wertschätzenden Umgangs beenden möchten.
Gruppe/Team	„Diskriminierend in einer Gruppe“ Eine Anzahl von Personen diskriminieren einen Teil der Gruppe. Es kommt beispielsweise zu sexistischen, antisemitischen, rassistischen Äußerungen. Der Rest der Gruppe äußert sich nicht zu dem Geschehen. Die Gruppe ist nicht mehr arbeitsfähig.
Gruppe/Team	„Beanspruchen eines Raumes aufgrund von Diskriminierungserfahrungen“ Eine Anzahl von Personen beansprucht im Arbeitskontext einen Raum mit je unterschiedlichen Bedürfnissen aufgrund erfahrener Diskriminierung, wobei die Beteiligten von verschiedenen Diskriminierungsformen getroffen sind. Dabei geht es um Antimuslimischen Rassismus, Antisemitismus, Ableismus und Diskriminierung von LGBTQ+.
Leitung/Team	„Diskriminierung im Kontext von Bossing“ Eine Leitungskraft oder der Vorstand diskriminiert Mitarbeiter*innen (eine oder mehrere). Die diskriminierten Mitarbeiter*innen erleben diese Diskriminierungspraxis in ihrer Verbindung mit Bossing, eine Form von Mobbing, die von der Leitungsebene ausgeht.
Gruppe/Team	„Konkurrenz zwischen diskriminierten Personen“ Die Personen sind jeweils von einer bestimmten Diskriminierungsform getroffen. Sie werfen sich gegenseitig Rassismus, Sexismus, Klassismus etc. vor und beanspruchen jeweils am meisten „Opfer“ zu sein. Die Gruppe ist nicht mehr arbeitsfähig.
Gruppe/Team	„Eigene Diskriminierungserfahrungen“ Einige Personen erleben Diskriminierung (z. B. Rassismus, Klassismus, Sexismus) und werfen aus diesen Erfahrungen heraus anderen Personen vor, z. B. Rassismus, Klassismus, Sexismus nicht zu reflektieren. Die Gruppe ist nicht mehr arbeitsfähig.

Diese Konflikte können Einzelpersonen (intrapersonelle und interpersonelle Konflikte), Gruppen/Team (Intra- und Intergruppenkonflikte) betreffen. Sie können im Arbeitskontext, in einer Weiterbildung, in politischen Kontexten etc. auftreten.

Einige der genannten Diskriminierungskonflikten als Beispiele meiner eigenen Praxis wurden in einer Mediation nach dem *Diskriminierungskritischen Mediationsverfahren nach Czollek/Perko* bearbeitet; bei anderen wurden Elemente dieser für die Konfliktbearbeitung herangezogen. Im Kontext der Erwachsenenweiterbildung „Social Justice und Diversity“ wurden zudem für Diskriminierungskonflikte neue Konfliktbearbeitungsmethoden entwickelt (siehe Kapitel 4).

Die in der obigen Tabelle genannten Diskriminierungskonflikte können, wie andere Konflikte auch, durch verschiedene Arten charakterisiert sein.

Tabelle: Gudrun Perko 2023

Konfliktarten	Merkmale, u. a.
Heiße Konflikte	Hohe Emotionalität, direkte Konfrontation, laut, fühlbar, hörbar, offensichtlich. Verhaltensweisen können beispielsweise das Ignorieren von Regeln oder das Durchsetzen eigener Interessen sein.
Kalte Konflikte	Scheinbar geringe Emotionalität, an dem erkennbar, „was nicht passiert“. Verhaltensweisen können beispielsweise Rationalität oder Zynismus sein.
Dabei kann es um folgende Konflikte gehen, u. v. a.:	
Identitätskonflikt	Empfundene Bedrohungen des eigenen Selbstbildes oder dessen, was jemanden aus der eigenen Perspektive als Person ausmacht.
Rollenkonflikt	Widersprüchlich empfundene Rollen im Arbeitskontext.
Verteilungskonflikt	Ungleiche Verteilung von Ressourcen, ungleiche Möglichkeiten, Ressourcen zu nutzen oder zu realisieren.
Zielkonflikt	Unterschiedliche Absichten bzw. Interessen.
Strategiekonflikt	Unterschiedliche Auffassung, wie ein Ziel erreicht werden kann.
Informationskonflikt	Unterschiedliche Informationen, die das gemeinsame Arbeiten erschweren.
Wertekonflikt	Unterschiedliche Anschauungen in Bezug auf u. a. moralische, religiöse, weltanschauliche Überzeugungen, Geschlechtervorstellungen; divergierende Anschauungen in Bezug auf Diversity und Diskriminierung.
Machtkonflikt	Machtverteilung, z. B. zwischen Sozialarbeiter*innen und Adressat*innen, verschiedene Hierarchieebenen.

Bei jedem Konflikt geht es um *Machtfragen und Machtdynamiken*. Eingebettet sind Fragen von Macht immer in Macht- und Herrschaftsverhältnisse. Im

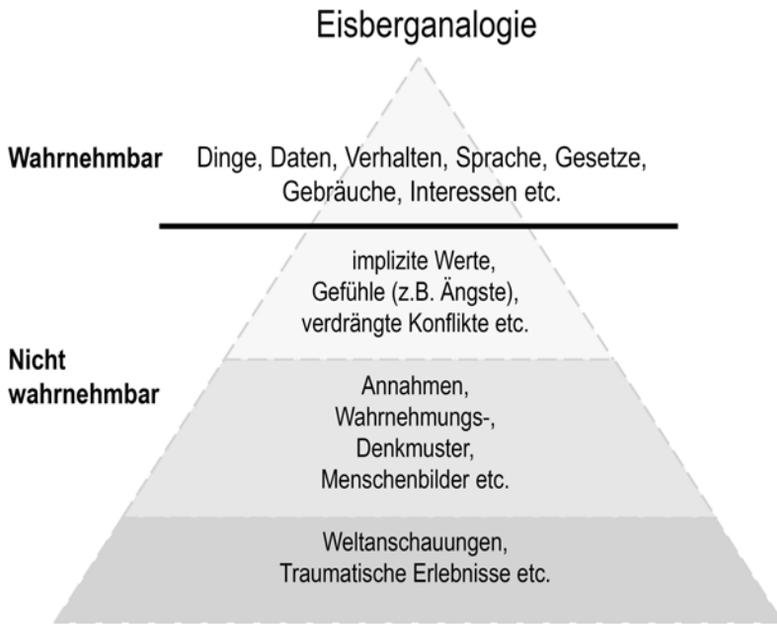
Erwachsenenweiterbildungskonzept „Social Justice und Diversity“ wird dafür folgende Definition verwendet: „Für unser Verständnis von Macht- und Herrschaftsverhältnissen lehnen wir uns an Iris Marion Youngs Begriff der „structural oppression“ an (Young 1990; 1996), mit dem sie unterstreicht, dass sich „Unterdrückung“ nicht nur in individuellen und intentionalen Handlungen und Entscheidungen von Einzelpersonen ausdrückt, sondern sich auch in weniger wahrnehmbaren alltäglichen kulturellen Praxen, institutionellen Abläufen, Gesetzen oder auch kapitalistischen Marktmechanismen manifestiert. Mit dem Begriff Macht- und Herrschaftsverhältnisse drücken wir aus, dass Strukturelle Diskriminierung auf einem Zusammenspiel von individueller Machtausübung und institutionalisierter Herrschaft beruht, die sich in unterschiedlichen gesellschaftlichen Feldern zu (instituierten) Strukturen verfestigen können.“ (Czollek/Perko et al. 2019: 22 f.)

Für die Konfliktparteien kann das bedeuten, in privilegierter Weise in Macht- und Herrschaftsverhältnisse eingebettet zu sein, oder aus dominanzkultureller Perspektive zu jenen zu gehören, die außen vor sind und/oder diskriminiert werden. Im konkreten Konflikt geht es bei Machtdynamiken darum, wer welche Situiertheit hat, wer über welches Wissen verfügt, wer sich wie äußern und durchsetzen kann. Kommt es zu verhärteten Positionen, zielen sie wirkmächtig darauf ab, wer wen wie dominiert, wer recht hat, wessen „Wahrheit“ oder Ideologie durchgesetzt werden kann. Dabei können Diskriminierungskonflikte, wie andere Konflikte auch, mannigfaltige Ursachen haben, die aufeinanderprallen: u. a. verschiedene Werte, Normen, Vorstellungen, Interessen, begrenzte Ressourcen, Grundbedürfnisse, Religionen, Glaubensvorstellungen, Weltanschauungen oder persönliche Interessen und Bedürfnisse. Das Besondere bei Diskriminierungskonflikten ist, dass – ungeachtet, um welche Konfliktart es sich handelt – das Thema Diskriminierung in unterschiedlichster Art und Weise explizit eine Rolle spielt.

Im Konfliktgespräch sind Bereiche wahrnehmbar oder nicht wahrnehmbar, wie es die Eisberganalogie gut veranschaulicht:¹

1 Die Metapher des Eisberges stammt von Ernest Hemingway, der damit in den 1930 Jahren seinen literarischen Stil beschrieb, dass es für einen Autor nicht notwendig ist, Alles über seine Hauptfigur zu erzählen, es reicht aus, wenn, wie bei einem Eisberg, ein Achtel über Wasser zu erkennen sei (Hemingway 1957: 192). Rekurrierend auf Sigmund Freud, der die Metapher selbst nie erwähnte, wurde das Eisbergmodell von Ruch/Zimbardo (1974: 366) beschrieben, auf das sich auch Watzlawick (2011) im Hinblick auf das Kommunikationsverhalten von Menschen immer wieder bezog.

Abbildung 1: Leah Carola Czollek/Gudrun Perko, 2011 (modifiziert 2023).



Im Hinblick auf den jeweiligen Konflikt, geht es in der Mediation oder der Konfliktbearbeitung schließlich darum, jenes wahrnehmbar zu machen, was für die Lösung des Konfliktes notwendig ist. Bei Diskriminierungskonflikten sind dies jene Bereiche, die sich auf das Verhalten der Konfliktparteien im Hinblick auf Diskriminierung beziehen: einseitige Diskriminierung, gegenseitige Diskriminierung, Diskriminierung einer dritten Person, Diskriminierung der Anderen, Diskriminierung im Kontext von Bossing, Konkurrenz zwischen diskriminierten Personen, eigene Diskriminierungserfahrungen etc.

Einige der Konfliktthemen (siehe Tabelle Beispiele: Konfliktparteien und Themen bei Diskriminierungskonflikten) werden in den verschiedenen Kapiteln dieses Buches beispielhaft anhand einer durchgeführten Mediation bzw. Anwendung von Elementen der Mediation dargestellt (siehe Kapitel 3 und 4). Ausgespart werden hierbei Konflikte in Organisationen/Institutionen (Intra- und Interorganisationskonflikte) und Konflikte zwischen Ländern, Staaten und Kontinenten.

1.2 Kontextualisierung von Diskriminierungskonflikten

Je mehr Pluralität desto höher das Konfliktpotential. Diskriminierungsrealitäten wie Antisemitismus, Rassismus, Sexismus, Klassismus etc. nehmen zu. Gleichzeitig verhärten sich identitätspolitische Diskriminierungsdiskurse, in denen es um die „Konkurrenz zwischen diskriminierten Personen“, die so genannte „Konkurrenz der Opfer“ geht. Diskriminierungserfahrungen und -diskurse werden in Arbeits- und Lernkontexte hineingetragen, was zu spezifischen Konflikten führen kann.

Je mehr Pluralität desto mehr Konflikte. Auch die Pluralisierung der Demokratie,

- in der Menschen mit verschiedenem Alter, Geschlecht/Gender/Queer, sexuellen Begehren, Aussehen, unterschiedlichen Sprachen, sozialen und geographischen Herkunft, Religion oder Säkularität/Konfessionsfreiheit, mit/ohne Behinderung leben,
- in der bestimmte Menschen Diskriminierung erfahren, andere nicht,
- in der bestimmte Menschen privilegiert sind, andere nicht,
- in der manche Menschen Fluchterfahrungen haben, andere nicht,
- ...,

erfordert Konfliktkompetenzen, insofern Konflikte zum Alltag und Arbeitsalltag gehören. Sie zeigen, dass etwas in der Kommunikation und in den Beziehungen aus dem Gleichgewicht geraten ist. Oft fehlt es an Ideen, wie Konflikte konstruktiv, d. h. für alle befriedigend gelöst werden können. So tun wir unser Bestes, verstärken unsere Anstrengung, doch es scheint, als würden die Konflikte dadurch genährt werden. Noch komplizierter wird es, wenn sich die Konflikte zwischen Menschen als Diskriminierungskonflikte abspielen. In diesen Kontexten sind Konfliktkompetenzen hilfreich, u. a.:

- Wissen um Konflikt- und Machtdynamiken
- Verständnis von Konfliktprozessen und Beziehungsdynamiken
- Fähigkeit zum Perspektivenwechsel, sich Einlassen auf Perspektivenvielfalt
- Reflexionsbereitschaft über sich und die eigene Gesellschaft
- Wissen um Wechselwirkung zwischen Gesellschaft und Individuum
- Anerkennung des Anderen
- Emphatisch sein
- Ambiguitätstoleranz
- Aufgeben der Allmachtsphantasie/Kompetenz des Nicht-Wissens (monosphonein)
- Lernen wollen
- Zuhören
- Dialogische Kompetenzen

Siehe dazu auch: Perko/Czollek 2022: 189

Die Pluralisierung der Demokratie erfordert zudem Möglichkeiten, aushandeln zu können, wie Menschen in ihrer Radikalen Vielfalt miteinander leben wollen bzw. können. Die Grenzen dieser Ausverhandlung liegen in den Grenzen eines möglichen Dialoges mit jenen, die einer menschenverachtenden und festgezurrten Ideologie (wie Rechtsextremismus) erliegen. Sie korrespondieren mit Grenzen einer Mediation, die auf dem Dialog basiert und voraussetzt, dass die Konfliktparteien sich aufeinander einlassen wollen, um ihren Konflikt zu lösen.

Die jeweilige *Diskriminierungserfahrung* spielt dabei ebenso eine zentrale Rolle wie Diskriminierungspraxen von Konfliktparteien. Diese können bewusst, absichtlich geschehen oder unbeabsichtigt, indem der diskriminierenden Person nicht bewusst ist, dass ihr Sprechen oder Handeln diskriminierend ist, wobei die Grenzen zwischen absichtlich und unbeabsichtigt zuweilen uneindeutig sind. Dies ist für die diskriminierte Person nicht ausschlaggebend, insofern die Auswirkungen der Diskriminierung nicht vom bewussten oder unbewussten Akt abhängt. Im Arbeitskontext können die genannten Diskriminierungskonflikte mit Mobbing- oder Bossing-Strukturen verbunden sein.

Bei manchen Konflikten spielen gegenwärtige *Diskriminierungsdiskurse* eine große Rolle, die aktuell sehr polarisierend und unversöhnlich im Hinblick auf Positionen und Identitätspolitiken geführt werden, die die „Wahrheit“ für sich beanspruchen und damit die jeweils Anderen in ein Eck stellen. Gemeint sind hier jene Diskurse, in denen es einerseits zu Hierarchisierungsversuchen und andererseits zu gegenseitigen empathielosen Verhalten oder zu Abwertungen kommt. Nicht selten werden dabei die Perspektiven der jeweils Anderen nicht gehört, nicht toleriert oder gar wertschätzend anerkannt. Die Verhärtung einzelner Positionen, der Versuch beispielsweise einzelner Teammitglieder oder Teilnehmer*innen das jeweils eigene Interesse gegen den Willen anderer durchsetzen zu wollen, kann ein sozialarbeiterisches Team oder eine Erwachsenen(weiter)bildungsgruppe in Konflikte bringen, die über eine herkömmliche Storming-Phase weit hinaus gehen. Erfahrungen zeigen, dass dadurch Teamarbeit in Bereichen der Soziale Arbeit erschwert, zuweilen verunmöglicht wird und die Adressat*innen außen vor bleiben. Auch im Erwachsenen(weiter)bildungsbereich mit Gruppen wird dadurch das jeweils themenbezogene Arbeiten zu einer enormen Herausforderung für Erwachsenenbildner*innen in jenen Bereichen, in denen Gruppendynamik nicht in beabsichtigter Weise Gegenstand eines Workshops oder einer Ausbildung ist. Vernachlässigt wird damit nicht selten ein gesellschaftlicher Raum, in dem Diskriminierungsrealitäten strukturell verankert und Bedrohungsszenarien Realität sind, in dem die Notwendigkeit besteht, solidarisch gegen jede Form von Diskriminierung aufzubegehren.

Diskriminierungsrealitäten nehmen zu. Zahlreiche Studien belegen hierzu-lande Praxen von Antisemitismus, Ageismus, Adultismus, Homomiseoismus,

Transmisoismus², Klassismus, Migratismus, Rassismus (u. a. Anti-Schwarzer Rassismus, Anti-Muslimischer Rassismus, Rassismus gegen Roma/Sinti//Rom*nja/Sinti*zze, Anti-Slawischer Rassismus, Anti-Asiatischer Rassismus), Sexismus in ihren verschiedenen Formen. Sie können hier nicht resümiert werden. Doch gehören sie in ihrer jeweiligen Aktualität zum Wissen der diskriminierungskritischen Mediator*in, die gleichzeitig eine kritische Perspektive darauf hat: Jede Form von Diskriminierung und ungeachtet eines prozentualen Vergleiches, wie sie in manchen Studien erfolgt, bedroht Menschen, die davon getroffen sind. Nur selten existieren Studien aus der Sicht der von Diskriminierung getroffener Menschen selbst wie z. B. die RomnoKher-Studie 2021 (Strauß 2021) oder der Afrozensus 2020 (Aikin/Bremberger et al. 2021). Zu den einzelnen Diskriminierungsformen informieren ferner zahlreiche Publikationen von Expert*innen, die hier ebenfalls nicht besprochen werden können. Doch kann mit ihnen das Wissen der diskriminierungskritischen Mediator*in vertieft werden. Dass Diskriminierungsrealitäten nicht bei ihren demokratiegefährdenden Zuspitzungen wie z. B. Rechtsextremismus und Islamismus oder bei Gruppen toxischer Männlichkeit und Querdenkerbewegung Halt machen, ist evident. Eingebettet in Macht- und Herrschaftsverhältnisse werden sie auch von der sogenannten Mitte mitgetragen, wobei sie zunehmend praktikabel erscheinen. Das beginnt mit der Sagbarkeitserweiterung, die nicht selten mit der Äußerung „ich bin kein*e Rassist*in, aber ...; ich bin kein*e Antisemit*in, aber ...“ zu vernehmen ist, wobei das Anzeigen einer Genderpluralität bei Vielen ausgespart bleibt. Wie schnell Sprechakte in Handlungen umschlagen können und inwiefern sich nicht wenige Vertreter*innen u. a. aus linken Gruppierungen, Queer-Feministinnen, Rechtsextremen, Islamist*innen, aber auch aus der so genannten Mitte verbinden können, zeigt sich gegenwärtig im Antisemitismus als Kitt, der sie zusammenhält (siehe u. a. Perko 2020; Perko/Czollek/Eifler 2021). Diskriminierungsrealitäten müssen immer auch in ihrer strukturellen Verankerung gesehen werden. In Bezug auf das Wissen und Können der diskriminierungskritischen Mediator*in wird das weiter unten beschrieben; hier soll eine allgemeine Definition das Verständnis davon verdeutlichen: „Social Justice und Radical Diversity richtet den Blick auf Strukturelle Diskriminierung, um zu verdeutlichen, dass bestimmte Menschen nicht ausschließlich Alltagsdiskriminierung erfahren, sondern diskriminierende Praxen tief in gesellschaftlichen Feldern verankert sind. „Strukturell“ bezeichnet im Konzept Social Justice und Radical Diversity die Verwobenheit der individuellen, institutionellen und kulturellen Ebene von Diskriminierung. Der Begriff verweist auf das Zusammenwirken dieser unterschiedlichen Ebenen: Dabei ist die individuelle Ebene charakterisiert durch individuelle Handlungen wie beispielsweise diskriminierendes Sprechen und Handeln von Einzelpersonen,

2 Homomisoismus bezeichnet die Feindseligkeit und den Hass gegen Lesben und Schwule. Transmisoismus bezeichnet den Hass auf und die Feindseligkeit gegenüber Trans*Personen.

die institutionelle Ebene durch diskriminierende Praxen und Regelungen wie Politiken, Gesetze oder institutionelle Normen. Die kulturelle Ebene verweist auf diskursive und epistemische Aspekte, also beispielsweise darauf, welches Wissen vorhanden ist und als Wissen anerkannt wird. Sie zeigt sich in Normen, Werten und Sprach-/Bildern, öffentlichen Diskursen, in Musik, Literatur, Wissenschaft oder auch in den Künsten und vermittelt etwa Vorstellungen davon, dass eine soziale Gruppe über einer anderen steht, bestimmte Positionen sichtbar und hörbar sind und andere nicht. Die drei Dimensionen von Diskriminierung – individuell, institutionell und kulturell – sind ineinander verwoben und stabilisieren sich gegenseitig.“ (Czollek/Perko et al. 2023: 5 f.)³ Das bedeutet Diskriminierungskonflikte immer in Bezug auf die drei Ebenen, also im Hinblick auf Strukturelle Diskriminierung wahrzunehmen.

Die Erhöhung des Konfliktpotentials im Kontext von Diskriminierungskonflikten erfordert aus professionell-mediatorischer Sicht, neben den oben genannten Konfliktkompetenzen, auch eine Diskriminierungskritische Mediation, in der Methoden-, Kommunikationskenntnisse, Fragekompetenzen sowie Neutralität/Allparteilichkeit zudem eine Rolle spielen (siehe dazu Kapitel 2).

Mediation als Konfliktlösungsmethode kann nicht verstanden werden als ein Mittel zum allgemeinen Abbau oder zur allgemeinen Beendigung von Struktureller Diskriminierung oder Diskriminierungsformen, die historisch und gegenwärtig gesellschaftlich tief verankert sind.⁴ Sie zielt auf Konfliktlösungen zwischen den Konfliktparteien ab. Dabei gibt es keine übergeordnete Instanz, die darüber entscheidet, was richtig und was falsch ist und es gibt immer mehr Möglichkeiten als im Kontext eines dichotomen, polarisierenden Denkens vorstellbar. Die mediatorische Unterstützung besteht darin, eine anerkennende und wertschätzende Haltung zu ermöglichen und Wege aus dem Entweder-Oder (Lösung A oder Lösung B) zu finden hin zu pluralperspektivischen Möglichkeiten der Konfliktlösung (Sowohl-Als Auch) und zu einer gemeinsamen Vereinbarung im Sinne einer Win-Win-Lösung zu gelangen.⁵

3 Zur unterschiedlichen Verwendung der Begriffe individuell, kulturell, institutionell und strukturell in der Fachliteratur, siehe Czollek/Perko et al. 2023: 6 (Fußnote 6).

4 Das wäre eine Überschätzung der Möglichkeit der Mediation, was sich im folgenden Zitat ausdrückt: „Indem Menschen jeweils ihren ‚eigenen‘ Konflikt bearbeiten, wird erschwert, dass Konfliktparteien mit ähnlichen Konflikten zueinanderfinden, um sich zu solidarisieren und kollektive Lösungen zu finden (Lucas 2023: 97).

5 Hier lehne ich mich an die Methode des Tetralemma an, in dem es über das „Entweder-Oder“ zum „Sowohl-Als Auch“, aber auch zum „Weder-Noch“ und zum „All dies nicht und selbst das nicht“ kommt. Das Tetralemma entstammt der indischen, vom Buddhismus geprägten Logik und wurde von Varga von Kibéd und Sparrer für den Bereich der systemischen Strukturaufstellungen adaptiert (Varga von Kibéd/Sparrer 2023).