



Willi Walter

Überblick: Im Einführungsbeitrag des Themenschwerpunktes werden die Konzepte Gender und Diversity eingeführt. Ist Gender nur etwas für Frauen? Welchen Einfluss haben Geschlecht, Herkunft, Religion und andere Unterschiedsmerkmale der Konfliktparteien und der Mediator_innen¹ auf die Konfliktbearbeitung? Was müssen Mediator_innen wissen, was sollten sie reflektieren? Wie können sie den spezifischen Herausforderungen begegnen? Der Artikel wurde zweigeteilt und wird in einer der nächsten Ausgaben fortgesetzt.

Gender . Diversity . Mediation

(Kleiner Test:)

Nach einem hörbaren Atemzug fasste sich Prof. Dr. Müller ein Herz und klopfte an die Tür der Mediatorin. Schritte im Inneren ließen darauf schließen, dass sich die Tür gleich öffnen würde. „Hallo, guten Tag. Redlich mein Name. Kommen Sie doch herein...“ Das ungezwungene und freundliche Auftreten von Frau Redlich erleichterte es Prof. Müller, wirklich alles zu erzählen, auch die belastenden Eheprobleme. Die Mediatorin gab von Zeit zu Zeit das Gesagte wieder, so als prüfe sie, ob sie auch wirklich alles verstanden habe. Doch plötzlich wurde Frau Redlich ganz bleich im Gesicht und fragte mit nervöser Stimme „... Ihr Partner, Saras Vater Ernst, ist Lehrer und... und Sara ist gar nicht ihre leibliche Tochter?“ „Woher wissen Sie das...?“ fragte Prof. Müller überrascht. „Tut mir leid“, sagte Frau Redlich, „ich kann den Fall einfach nicht annehmen. (lange Pause) Sara ist meine Tochter.“

Wenn Sie es nicht schon automatisch gemacht haben, beantworten Sie bitte vor dem Weiterlesen zwei Fragen zur obigen Schilderung: 1. In welcher Beziehung steht Prof. Dr. Müller zu Ernst, dem Vater von Sara? 2. Welches Geschlecht hat Prof. Dr. Müller?²

Möglicherweise waren Sie beim ersten Lesen irritiert, weil irgendetwas nicht so ganz zu passen scheint.

>> Als Menschen dürfen und müssen wir damit leben, dass wir die Komplexität der Welt unbewusst reduzieren, um uns besser darin zu Recht zu finden.

Diese überlebensnotwendige Kompetenz spielt uns jedoch immer dann einen Streich, wenn unsere Vereinfachungsmuster – auch Stereotype genannt – im Einzelfall

1) In diesem Artikel wird als Variante der geschlechtergerechten Sprache die Gender_Gap-Schreibweise gewählt. Der Unterstrich wird als bewusster Geschlechter-Zwischenraum zwischen der maskulinen und femininen Variante des Wortes verstanden und soll zum Ausdruck bringen, dass es Menschen gibt, die nicht in das Schema der Zweigeschlechtlichkeit passen (wie z.B. Intersexuelle, Transgender). Der Unterstrich unterstreicht an dieser Stelle die Möglichkeit dessen, was bisher unsichtbar blieb. Diese Schreibweise wird immer dann gewählt, wenn alle Geschlechter gemeint sind – egal wie viele es gibt. Vgl.: Beate Hausbichler: Raum für _! dieStandard.at, 26. Oktober 2008

2) Es gibt je nach Genderrolle und sexueller Orientierung der Beteiligten verschiedene Antwort-Varianten auf die beiden Fragen. So könnte Prof. Dr. Müller z.B. eine Frau sein, und ihr Mann Ernst hat Sara mit in die Ehe gebracht. Für viele jedoch ist die Geschichte irritierend, weil sie nicht zu den klassischen Stereotypen passt. (Hier könnten z.B. folgende Stereotype aktiviert werden: Prof. Dr. Müller ist ein Mann, bei einer Trennung der Eltern bleiben die Kinder bei der Mutter, Ehepartner sind heterosexuell bzw. verschiedengeschlechtlich, Kinder leben bei ihren leiblichen Eltern, es gibt nur zwei eindeutige Geschlechter etc.) Die Geschichte wäre für viele Leser_innen „einfacher“ zu verstehen, wenn sie stereotypenkonform so lauten würde:

der Situation nicht gerecht werden. Besonders folgenreicher kann dies immer dann sein, wenn wir uns dessen nicht bewusst werden.

Ist Gender sexy? Ist Gender nur etwas für feministische Frauen?

In der zweiten Hälfte des letzten Jahrhunderts sozialisierte Mediator_innen halten sich (wie die meisten anderen Berufsgruppen auch) gerne für kommunikative, aufgeschlossene und reflektierte Zeitgenoss_innen. Und besonders deswegen löst bei ihnen (wie bei den meisten anderen Menschen auch, die im letzten Viertel des vorigen Jahrhunderts Erfahrungen mit Genderaktivist_innen machen durften) das Wort Gender oft reflexartig Widerwillen, Unlustgefühle, Verdruss, Aversionen, Fluchtreflexe oder einfach nur den simplen Gedanken aus: Nicht schon wieder dieses Thema! Damit hat der Teufelskreis begonnen: Diese „Abwehrreaktion“ – egal wie authentisch oder rational begründet sie daherkommt – verführt wiederum unverständene Genderaktivist_innen zu missionarisch anmutendem Verhalten, und in der Not werden klebrige Moralkeulen, harte Zahlen- und Statistikreihen oder gar anglierte Gender-Mainstreaming-Fachterminologien ins Feld geführt. Und als Mediator_innen wissen wir nur zu gut, wo Auseinandersetzungen enden, bei denen beide Seiten Recht haben wollen ...

Als Frauen-, Männer- und Geschlechterforscher habe ich immer wieder die Erfahrung gemacht, dass Gender als „reine Frauenthematik“ missverstanden wurde. Um dem entgegenzuwirken, habe ich in diesem Aufsatz bewusst öfter Beispiele gewählt, welche diesem Stereotyp nicht entsprechen.³

Gerne möchte ich Frauen *und* Männern Lust machen, Gender (und Diversity) im Kontext von Mediation zu entdecken, zu erkunden und für die mediatorische Arbeit fruchtbar zu machen. Dazu sollen zunächst die Begriffe Gender & Diversity allgemeinverständlich eingeführt werden. Danach gehe ich beispielhaft⁴ auf Möglichkeiten die Sensibilisierung für innere Bilder ein und ende mit Hinweisen zum praktischen Umgang mit Gender & Diversity in der Mediation.⁵

Gender

Beim Terminus *gender* ist es leicht nachvollziehbar, warum der englische Begriff Einzug in die deutsche (Fach-)Sprache gefunden hat:

» Es gibt für gender keine adäquate Übersetzung, weil die deutsche Sprache keinen expliziten Unterschied zwischen dem biologischen und dem sozialen Geschlecht macht.

In der englischen Sprache kann (ebenso wie in vielen anderen Sprachen) zwischen dem biologischen Geschlecht (sex) und dem sozialen Geschlecht (gender) verbal unterschieden werden: Als Adjektive stehen male/female für biologisch männlich/weiblich und masculine/feminine für sozial bzw. psychologisch männlich/weiblich.

Nach einem hörbaren Atemzug fasste sich Prof. Dr. Müller ein Herz und klopfte an die Tür des Mediators. Schritte im Inneren ließen darauf schließen, dass sich die Tür gleich öffnen würde. „Hallo, guten Tag. Redlich mein Name. Kommen Sie doch herein...“ Das ungezwungene und freundliche Auftreten des Mediators erleichterte es Prof. Müller, wirklich alles zu erzählen, auch die belastenden Eheprobleme. Der Mediator gab von Zeit zu Zeit das Gesagte wieder, so als prüfe er, ob er auch wirklich alles verstanden habe. Doch plötzlich wurde Herr Redlich ganz bleich im Gesicht und fragte mit nervöser Stimme „... Ihre Frau, Saras Mutter Erna, ist Lehrerin und ... und Sara ist gar nicht ihre leibliche Tochter?“ „Woher wissen Sie das...?“ fragte Prof. Müller überrascht. „Tut mir leid“, sagte Herr Redlich, „ich kann den Fall einfach nicht annehmen. (lange Pause) Sara ist meine Tochter.“

3) Dies auch vor dem Hintergrund, dass in der entsprechenden Fachliteratur die spiegelbildlichen Beispiele bereits zahlreich zu finden sind.

4) Aus Platzgründen kann hier nur exemplarisch vorgegangen werden. Zwei wichtige Themen, auf die hier nicht weiter eingegangen werden kann, sind: 1. Der gesamte Bereich der Mediation im Kontext von Konflikttransformation, Friedens- und Versöhnungsarbeit. Auch hier gibt es einen ausführlichen Diskurs über die Rolle von Frauen oder Gender in diesen Bereichen. Siehe z.B. Dittmer, Cordula (2007): Gender, Konflikt, Konfliktbearbeitung. Zivile und militärische Ansätze, Forderungen und Probleme; Reimann, Cordula (2008): Gender and Peace Mediation. Peace Mediation Essentials. 2. Die feministische Reflexion und Diskussion um die Vor- und Nachteile von Mediation (insbesondere im Kontext von Familien-, Trennungs- und Scheidungsmediation) für Frauen – siehe z.B. Semple, Noel (2012): Mandatory Family Mediation and the Settlement Mission: A Feminist Critique. In: Canadian Journal of Women and the Law, Vol. 24, Nr. 2.

5) Weitere Modelle und Instrumente aus diesen Bereichen, die im Rahmen von Konfliktmanagement und Mediation hilfreich sind, folgen im Teil 2 dieses Artikels.

Dieser Unterschied ist deswegen von großer Bedeutung, weil die undifferenzierte Verknüpfung von biologischen mit sozialen oder psychologischen Unterschieden ideologisch als Basis für Status-, Fähigkeits- und Rollenzuschreibungen genutzt wurde. Status-, Macht- und Rollenunterschiede wurden in der Neuzeit zwar nicht mehr als „gottgewollt“, aber dafür gerne als „naturgegeben“ legitimiert. Mit dem Fokus auf die kulturelle Bedingtheit von Gender wird die Veränderbarkeit, die kulturelle Gestaltbarkeit und die aktive Konstruktion von Geschlecht (Doing Gender) betont. In Anlehnung an Simone de Beauvoirs berühmten Satz vertritt die zeitgenössische Geschlechterforschung:

» Man wird nicht als Frau oder Mann geboren, man wird dazu.⁶

Im Zeitalter der Globalisierung kommt zunehmend auch im Alltagsbewusstsein an, dass es beim gender/Geschlecht von Eigenschaften und Verhaltensweisen so ist wie bei Butter: Ihr/Sein Geschlecht/Genus ist regional verschieden: In vielen deutschsprachigen Regionen in der Schweiz, Österreich und Süddeutschland gilt Butter als „männlich/Maskulinum“, in anderen Regionen und

im Duden als „weiblich/Femininum“. Während sich bei der Begrüßung Küsse-gebende, weinende oder händchenhaltende Männer in der einen ethnischen Kultur als unmännlich, schwul oder „weibisch“ gelten, wird dieses Verhalten in der anderen ethnischen Kultur als klassisch männlich gewertet und zum Repertoire echter tiefer Männerfreundschaft gehörig gerechnet.

Diese Gender-Perspektive, für die sich noch zahllose weitere Beispiele anführen lassen würden, behauptet zwar keine Beliebigkeit, jedoch die kulturelle (Mit-)Bedingtheit und damit Gestaltbarkeit von Geschlechterrollen und dem, was kulturell damit verbunden wird.

Diversity

Die Gleichberechtigung von Frau und Mann mag inzwischen im Wertekanon der Mehrheitsgesellschaft angekommen sein. Ob das in gleichem Maße auch für Unterschiedeigenschaften wie sexuelle Orientierung, ethnischer

6) „On ne naît pas femme, on le devient.“ Simone de Beauvoir: *Le Deuxième Sexe 1* (1949): 285. Deutsch unter dem Titel „Das andere Geschlecht“ 1951 erstmals erschienen.

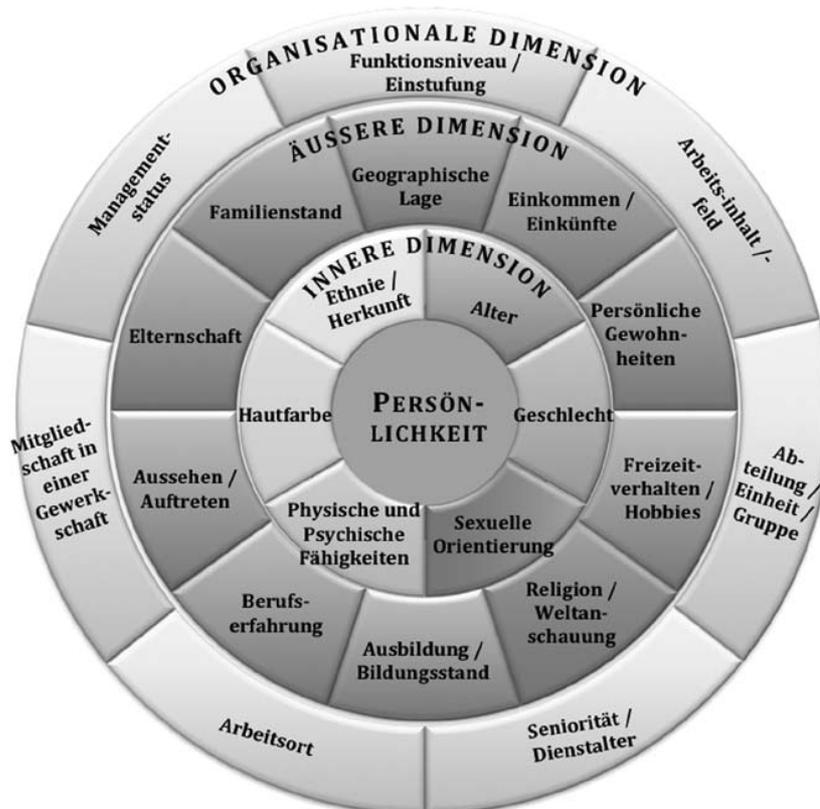


Abb. 1: Rad der Vielfalt / Vier Schichten der Diversität
Übersetzung des Autors.
Engl. Quelle: Gardenzwartz, Lee / Rowe, Anita (1995): *Diverse Teams at Work*, aufbauend auf das Modell von Marilyn Loden/Judy B. Rosener (1991): *Workforce America! Managing Employee Diversity as a Vital Resource*.

Hintergrund oder physische/psychische Fähigkeiten gilt, ist umstritten. Ansätze wie Diversity⁷ oder Intersektionalität⁸ verweisen auf die Vielfalt der Unterschiede, die herangezogen werden, um gruppenspezifische Diskriminierungsformen zu legitimieren.

In dem in **Abb. 1** dargestellten „Rad der Vielfalt“ (im Original: „Vier Schichten der Diversität“) zeigen sich verschiedene Schichten und Aspekte der Identität einer Person.

Die hier dargestellten vier Schichten gehen von innen nach außen:

- Die erste Schicht – der innere Kern – ist in diesem Modell die individuelle Persönlichkeit einer Person.
- Die zweite Schicht beschreibt die „innere Dimension“, welche im Wesentlichen die in der Person verkörperten Identitätsaspekte beschreibt, die schwer änderbar sind.
- Die dritte Schicht wird als „äußerliche Dimension“ bezeichnet und umfasst die Rahmenbedingungen bzw. den Kontext, in welchem die Person sozialisiert wurde und wird.
- Die vierte Schicht beschreibt die organisationalen und/oder beruflichen Koordinaten der Person.

Je weiter innen, desto intimer und desto schwerer veränderbar ist ein Merkmal bzw. eine Kategorie. Die „innere Dimension“, also ethnische Herkunft, Alter, Geschlecht, Hautfarbe, psychische/physische Fähigkeit und sexuelle Orientierung umfasst zusammen mit Religion/Weltanschauung⁹ nicht zufällig genau jene Dimensionen, die in den letzten Jahren in EU-weiten Rechtsnormen und Gleichstellungs- oder Gleichbehandlungsgesetzen umgesetzt wurden.¹⁰

Gender oder Diversity?

Gehört *Diversity* als Strategie oder Konzept die Zukunft, weil *Diversity* die Kategorie Geschlecht inkludiert und somit umfassender ist? Oder birgt *Diversity* die Gefahr der Verflachung oder Beliebigkeit verschiedener Unterschiede, was möglicherweise dazu führt, dass Gender nicht mehr angemessen berücksichtigt wird? Hier ist nicht der Ort, diese Frage zu erörtern.¹¹ Offensichtlich ist allerdings, dass aus beiden Diskursen bzw. Konzepten wertvolle Erkenntnisse und Hinweise für den Umgang mit Konflikten kommen. Daher macht es zumindest aus mediatorischer Sicht Sinn, auch in dieser Frage dem „Sowohl-als-Auch“ den Vorzug zu geben.

7) Wörtlich übersetzt wird **Diversity** gerne mit Vielfalt, beinhaltet aber auch die Bedeutung Ungleichheit oder Verschiedenheit. Auf die Feinheiten von Diversity Management bzw. Managing Diversity wird hier nicht weiter eingegangen. Vgl. hierzu z.B.: Iris Koall, Verena Bruchhagen, Friederike Höher (Hg.) Diversity Outlooks. Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Reihe: Managing Diversity Bd. 6, 2007.

8) Unter **Intersektionalität** wird die Verschränkung oder Überschneidung von verschiedenen Formen der Diskriminierung in einem Individuum verstanden. Das Konzept der Intersektionalität versucht zu fassen, wie verschiedene Differenz- bzw. Ausschlusskategorien zusammenwirken und zueinander in Beziehung stehen. Vorangetrieben wurden diese Konzepte aus der Perspektive von Akteur_innen, welche jeweils innerhalb einer diskriminierten Gruppe von anderen Akteur_innen auf Grund eines anderen Differenzmerkmals marginalisiert wurden. Also beispielsweise von schwarzen Frauen, welche innerhalb der Frauenbewegung von weißen Mittelschichtsfrauen und innerhalb der Schwarzenbewegung (Black Liberation Movement) von schwarzen Männern dominiert wurden. In den letzten Jahren wurde das Konzept der Intersektionalität – auch unter diesem Begriff – immer stärker ausdifferenziert. Vgl. z.B.: Lutz, Helma/Herera Vivar, Maria Teresa/Supik, Linder (Hg.) (2010):

Fokus Intersektionalität: Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes.

9) Die Einordnung von **Religion** in die äußere und von **sexuelle Orientierung** in die innere Dimension zeigt ihrerseits die kulturelle Bedingtheit dieser Systematik: Je nach Kulturkreis und Religion wird die Religion nicht als etwas „Äußeres“ oder Veränderbares angesehen.

10) In Deutschland zuletzt insbesondere durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), in Österreich u.a. im Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (GlBG). In der Schweiz liegt bisher kein übergreifendes Gleichbehandlungsgesetz vor; statt dessen gibt es verschiedene Rechtsnormen wie das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GlG), das Behindertengleichstellungsgesetz (BehiG), Art. 261 bis Rassendiskriminierung StGB und Art. 8 (Rechtsgleichheit) der Bundesverfassung.

11) In der Gründungsphase eines Berufsverbandes kam es 2004/05 in dieser Frage zu grundlegenden Auseinandersetzungen. In der Gründungsversammlung war sich dann die Mehrheit der Mitglieder einig, es gebe gute Gründe dafür, sich nicht entweder für das eine oder das andere, sondern für beides zu entscheiden: *Gender Diversity – Fachverband für gender-kompetente Bildung und Beratung e.V.*

Gender Paradox / Diversity Paradox / Kulturalisierung / Stereotypisierung

Eine der Paradoxien von Gender und Diversity besteht darin, dass sie analytisch dazu gedacht sind, gesellschaftliche Diskriminierungsmuster zu dekonstruieren und langfristig aufzulösen. Der Weg dahin besteht im ersten Schritt jedoch meist darin, Unterschiede in Bezug auf Geschlecht, Ethnie usw. in den Fokus zu nehmen und damit sichtbar zu machen.

» Dies birgt die Gefahr, dass das, was eigentlich minimiert werden soll, zunächst größer erscheint oder auch real größer gemacht wird.

Auch wenn über (bestimmte Gruppen von) „Frauen“ und „Männer“ gesprochen wird, so werden immer nur statistisch erfassbare Unterschiede oder Tendenzen beschrieben, welche dem Einzelfall oft nicht gerecht werden. Von daher ist eine Sensibilisierung für Gender oder ethnische Herkunft (oder eine andere Unterscheidungskategorie) immer heikel, weil sie dazu führen kann, Stereotype über Frauen und Männer oder die Schweizer und die Deutschen zu reproduzieren oder zu verstärken. Von daher sind kochrezeptartige Handlungsanweisungen über den richtigen Umgang mit „den Chinesen“ oder „den Männern“ zwar echte Verkaufsschlager und enthalten viele Funken Wahrheit. Gleichzeitig helfen Sie Mediator_innen bei Ihrer Arbeit nur bedingt und können im schlechten Fall einen adäquaten Zugang zu den Konfliktparteien auch erschweren.

Daher ist das Ziel einer Sensibilisierung explizit die Dekonstruktion von Stereotypen, eine vertiefte Selbstreflexion und ein tieferes Wissen über mögliche Unterschiede, um dann in der Mediation den einzelnen Personen wirklich gerecht werden zu können. Als Mediator_in frage ich mich ja nicht: Was brauchen Frauen, was brauchen Männer? Eher fragen wir uns je nach Einzelfall: Was braucht diese konkrete Frau/ Österreicherin/ Jüdin/ Chefin etc. und was dieser konkrete Mann/ Japaner/ Angestellter/ Rollstuhlfahrer etc.? Wichtig ist, dass wir nicht durch unsere eigenen Vorannahmen und Deutungsmuster selbst zur Essentialisierung/ Kulturalisierung von Konflikten beitragen. Nur weil in einem Konflikt eine Frau und ein Mann oder eine Türkin und ein Grieche involviert sind, muss das noch lange nicht heißen, dass der Konflikt ein „Genderkonflikt“ oder ein „interkultureller Konflikt“ ist.¹²

Gender – Diversity – Konflikt

Im Wesentlichen können wir zwei Varianten unterscheiden, wie Diversität konflikteskalierend wirkt:¹³ Zum einen gibt es **Verständnis- und Verständigungsprobleme**, welche auf unterschiedliche Zeichensysteme und Konventionen zurückzuführen sind. Es ist nicht verwunderlich, dass daraus resultierende Missverständnisse und Fehldeutungen Konflikte verursachen oder verstärken können. *Ein immer wieder gerne bemühtes Beispiel hierfür wäre etwa, wenn Amerikaner oder Europäer ein aus japanischer Sicht geäußertes freundliches und klares Nein (etwa – wörtlich übersetzt: „Wirklich eine sehr interessante Idee. Darüber werde ich nachdenken.“) als Zustimmung verstehen.*

» Wie der Begriff „Miss-Verständnis“ schon deutlich macht, sind vor allem die Situationen heikel, in denen Akteure glauben, zu wissen oder zu verstehen, was die Anderen wollen.

Hier besteht die Aufgabe der Mediator_innen vor allem darin, beim „Übersetzungsprozess“ und bei der „Entdeckung“ der Missverständnisse zu unterstützen.

In der zweiten Variante wird die Verschiedenheit von (zumindest einer der) Konfliktparteien für die *Stärkung der eigenen Position* einzusetzen versucht. Fähigkeiten oder die moralische Integrität der anderen Seite werden angezweifelt, was mit deren Zugehörigkeit zu einer anderen Gruppe argumentativ zu stützen versucht wird. Oder die eigene Zugehörigkeit zu einer diskriminierten Grup-

12) Daher macht es Sinn, stattdessen von Konflikten (und Mediationen) zu sprechen, in denen interkulturelle, Gender- oder Diversity- Aspekte eine Rolle spielen. Vgl. hierzu z.B.: Wüsthube, Ljubjana (2010): Interkulturelle Mediation oder interkulturelle Mediation – Implikationen eines uneindeutigen Begriffs. In: Dahinden, J., Bischoff, A. (Hg.): Dolmetschen, Vermitteln, Schlichten – Integration der Diversität?

13) Im Folgenden fasse ich in anderen Begriffen, was Bernd Fechner umschreibt mit „Kultur als Programmierung“ (zur Erklärung von „Missverständnissen“) und „Kultur als Strategie“ (zur Erklärung von Identitätspolitik und des Kampfes um Status, Macht und Anerkennung). Vgl. hier und folgend Fechner, Bernd (2008): Interkulturelle Mediationskompetenz. Umriss einer differenz-, dominanz- und kontextsensiblen Mediation. In: Auernheimer, Georg (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität.

pe wird als moralische Stärkung der eigenen Position angeführt.

Ein Beispiel hierfür wäre, wenn in einem Konflikt, in dem es um Nachtruhe geht und eine Mietpartei zur Vermieterin sagt: „Das sind junge Schmarotzer, die nicht arbeiten müssen. Die machen die Nacht zum Tag und haben kein Verständnis für die arbeitende Bevölkerung...“ Umgekehrt hört die Vermieterin von der anderen Seite den Vorwurf: „Die beschweren sich doch nur immer über uns, weil denen unsere politische Gesinnung nicht gefällt und weil sie es verdächtig finden, wenn Studierende in einer Wohngemeinschaft leben. Das sind doch rechte Spießbürger. Hätten wir Springerstiefel an und würden Marschmusik hören, dann hätten die sich ganz bestimmt nicht über uns beschwert.“

Taucht Diversity in dieser Variante in der Auseinandersetzung auf, dann ist es die Aufgabe der Mediator_innen die Konfliktparteien dabei zu unterstützen, ihre Interessen, Gefühle, Wünsche und Bedürfnisse auf eine andere, direktere und damit konstruktivere Weise zu formulieren. Die Konfliktparteien werden darin gestärkt, auch ohne die Essentialisierung der Verschiedenheit Wege zu finden, ihre Interessen zu realisieren.

Konfliktrelevante Diversitydimensionen oder Spannungsbögen

Um der Gefahr vorzubeugen, in die Biologisierungs-, Stereotypisierungs- oder Kulturalisierungsfallen zu tappen, macht es einerseits Sinn, sich das oben angesprochene Paradox immer wieder bewusst zu machen. Andererseits hilft es, Unterschiede zwischen Personen(gruppen) nicht (nur) über deren Identität im Sinne der oben genannten Kernidentitäten¹⁴ sondern auch über deren Positionierung innerhalb von Werte-, Denk- und Verhaltensalternativen zu formulieren, welche von diesen Kernidentitäten losgelöst beschreibbar sind.

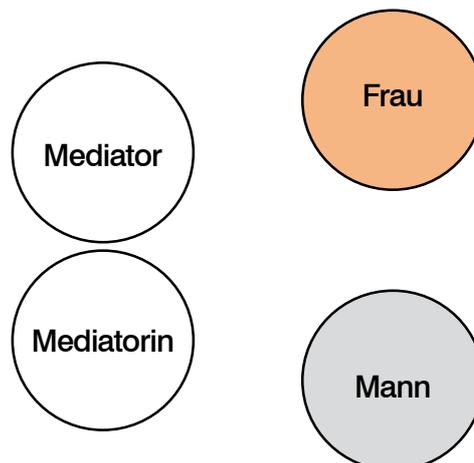
Als hilfreich haben sich hierfür Modelle erwiesen, welche vor allem auf Edward Hall, Geert Hofstede und dessen Schüler Fons Trompenaars aufbauen. Diese können beschreiben, inwiefern bestimmte Kulturdimensionen Auslöser oder Verstärker von Konflikten sind. Das jeweilige Set von kulturellen Denk- und Wertemustern beeinflusst Personen in ihrem Urteil darüber, was (sozial) angemessen und richtig oder auch „normal“ ist.

Beispiele hierfür wären: Wird eher direkt oder eher indirekt kommuniziert? Wie sollte Kritik geäußert werden?

Wo fängt die „Intimsphäre“ an (bzw. was ist privat, was öffentlich)? Ist Entscheidungsfindung eher konsens- oder eher wettbewerbsorientiert? Welche Rolle spielt das Kollektiv, welche das Individuum?

Je nachdem, wie Menschen in Bezug auf eine Kulturdimension „geeicht“ sind, halten sie ein anderes Verhalten oder Denken zumindest für irritierend, in stärker eskalierter Stufe für „unschicklich“, „unmoralisch“ oder „abnormal“. Die Kenntnis und Reflexion dieser Dimensionen ist für Mediator_innen in Diversitykontexten sehr hilfreich (und bildet den Schwerpunkt für des zweiten Teils dieses Beitrags).

Sensibilisierung für den Umgang mit eigenen Bildern (Gender-, Diversity- und Selbstreflexionskompetenz)



Die Reflexion des eigenen Konfliktverhaltens und die Aufarbeitung diesbezüglicher blinder Flecken gelten als essentielle Bestandteile jeder guten Mediationsausbildung und als Teil einer professionellen Praxis. Analoges sollte auch für Gender und Diversity gelten.¹⁵ Eine kurze Beispielsequenz, die wir im Rahmen unserer Mediationsausbildungen einsetzen, soll hier beschrieben werden, weil sie auch als praktischer Impuls für die Selbstreflexion dienen kann. Dazu ist es hilfreich, Zettel und Stift bereit zu legen und der folgenden Anleitung schrittweise zu folgen:

14) Siehe oben Abb. 1: „Rad der Vielfalt“ – „Innere Dimension“

15) Verschiedene Übungen zur Reflexion der Rolle des Mediators und zur inneren Haltung sind zu finden bei Mayer, Claude-Hélène (2006): Trainingshandbuch Interkulturelle Mediation und Konfliktlösung. Didaktische Materialien zum Kompetenzwettbewerb.

Zunächst werden die Mediator_innen und die fiktiven Mediand_innen (eine Frau und ein Mann) instruiert. Die Mediator_innen sollen sich vorstellen, Sie wären mitten in einer Beratung/ Mediation. Sie können sich wahlweise vorstellen, die beiden Mediand_innen seien ein Ehepaar, Geschwister oder Arbeitskolleg_innen. Sie werden jeweils nur eine kurze Sinneinheit hören und sollen dann sich selbst beobachten: Welche Ideen, Gedanken, Phantasien, ggf. Gefühle, Wertungen, Sympathien/ Antipathien löst das Gehörte aus.

1. Die Leitung sagt im Hintergrund als Anleitung: „Dann fällt mitten in der Beratung folgender Satz:“ Dann sagt die Frau: „Meine finanzielle Unabhängigkeit ist mir sehr wichtig.“

Jetzt schreiben sich die Mediator_innen (oder auch Sie als Leser_in dieser Sequenz) auf ein Blatt Papier alles auf, was spontan in den Sinn kam.

In der Übung bietet es sich danach an, die Frau und den Mann aufstehen (und ggf. auszutauschen oder kurz aus dem Raum gehen zu lassen) und sich dann erneut setzen zu lassen, weil jetzt eine neue, komplett verschiedene Beratungssituation folgt.

2. Die Leitung sagt dann als Anleitung: „Und jetzt, in einer anderen Situation, fällt mitten in der Beratung folgender Satz.“ Diesmal spricht der Mann: „Meine finanzielle Unabhängigkeit ist mir sehr wichtig.“ Wieder ist der Raum, alles aufzuschreiben, was spontan in den Sinn kommt.

3. Analog dazu – und wieder vorgestellt in einer ganz anderen Beratungssituation – sagt die Frau den folgenden Satz: „Da war ich so wütend, dass ich ihm am liebsten eine gescheuert hätte“. Was löst das beim Zuhörenden/ Lesenden aus? Raum für Notizen.

4. In einer vorgestellt wieder ganz anderen Beratungssituation sagt der Mann den folgenden Satz: „Da war ich so wütend, dass ich ihr am liebsten eine gescheuert hätte“.

Nach diesen vier Sequenzen können die Erfahrungen und insbesondere die spontan eintretenden Bilder, Gedanken und Wertungen ausgetauscht werden. Der Fokus der Auswertung liegt auf der Frage: Sind die jeweiligen Assoziationen etc. für die jeweiligen Sätze aus dem Mund einer Frau und eines Mann gleich? Oder gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede? Wenn ja, welche?

Nach unseren Erfahrungen hat die Mehrheit der Simulationsteilnehmenden geschlechtsspezifisch deutlich un-

terschiedliche Bilder und Assoziationen. Sprich: Fast immer ist es so, dass der gleiche Satz sehr verschiedene Dinge auslöst, je nachdem, ob er aus dem Mund einer Frau oder eines Mannes gesprochen wird. Was das konkret ist, ist allerdings ebenfalls von (zuhörender) Person zu Person sehr verschieden.

Beispielsweise wird der Satz „Meine finanzielle Unabhängigkeit ist mir sehr wichtig“ aus dem Munde einer Frau oft als gut nachvollziehbar verstanden, löst jedoch aus dem Munde eines Mannes gesprochen Irritationen oder manchmal auch Antipathien aus.

Noch deutlicher sind oft die Unterschiede beim zweiten Satz: „Da war ich so wütend, dass ich ihm/ ihr am liebsten eine gescheuert hätte.“ Hier wird der Satz aus dem Munde der Frau z.B. als Ausdruck dafür gewertet, wie schlimm sie sich ärgert hat – und dass es wohl sehr verletzend gewesen sein muss, was er zuvor getan hat. Aus dem Munde des Mannes gesprochen, wird dieser Satz dagegen sehr oft als Hinweis auf die eigene Gewaltbereitschaft gelesen – und dass es angeraten ist, sich Sorgen um das Wohlergehen der Frau zu machen.

Wie bereits erwähnt, die jeweiligen konkreten Phantasien/Assoziationen sind – je nach Erfahrungshintergrund – sehr unterschiedlich. Spannend ist für die Teilnehmenden jedoch, wie häufig geschlechtsspezifisch sehr unterschiedliche Bilder aktiviert werden. Und auch hier ist das Problem nicht so sehr dieser Unterschied an sich, sondern vielmehr unsere Illusion, wir wären frei von solchen Stereotypen. Wie aber steht es dann um unsere Allparteilichkeit, wenn wir in unserer Mediationspraxis Sympathien und Antipathien für unser Gegenüber entwickeln, weil wir spezifische erfahrungs- oder medial getränkte Assoziationen zu bestimmten Identitätsgruppen haben? Was, wenn es im Einzelfall gerade anders ist. Wenn also, um im obigen Beispiel zu bleiben, die Aussage des Mannes „da war ich so wütend...“ eine Selbstaussage darüber war, wie schlimm ihn etwas verletzt hat – und nicht als Androhung physischer Gewalt gemeint war?¹⁶

16) Gerade der Bereich der häuslichen Gewalt ist einer, für den es im Alltagsverständnis (auch von Berater_innen) oft noch eine sehr einseitige Sichtweise gibt. Vergleiche hierzu Walter, Willi u.a. (2007): Häusliche Gewalt gegen Männer in heterosexuellen Beziehungen. In: Jungnitz, Ludger u.a. (Hg.): Gewalt gegen Männer. Personale Gewaltwiderfahrnisse von Männern in Deutschland, S. 139–195.

Wissen ist das Gegenteil von Verstehen – Wissen und Vertrauen

Im höher eskalierten Konflikt glauben die Parteien zu wissen, was richtig, gerecht und moralisch ist. Sie „wissen“ wie die andere ist und was sie im Schilde führt. Sie hören der anderen nicht mehr zu, weil sie verrückt, böse oder dumm ist, strategisch agiert oder sowieso lügt.

Die wesentliche Kompetenz der Mediator_innen ist ihre Haltung der Urteilslosigkeit und des Verstehen-Wollens. Verstehen wollen, was die menschlich plausiblen Gründe für das Handeln sind. Daher brauchen sie die Haltung und **Kompetenz des Nicht-Wissens**.

» **Nicht zu wissen, wie es wirklich ist, ist die Vorbedingung für Verstehen. Nur wo Nicht-Wissen ist, kann Verstehen Raum greifen.**

Die Aneignung einer mediativen Gender- und Diversitykompetenz hat nur zum Teil mit der Ansammlung von Wissen über Kultur, Gender & Diversity zu tun. Was es zusätzlich braucht ist das, was Paul Mecheril als „**Kompetenzlosigkeitskompetenz**“¹⁷ bezeichnet. Diese Kompetenz inkludiert die Erkenntnis – oder besser noch – die Haltung des **Nicht-Alles-Wissen-Können** und den Respekt vor dem Geheimnis des gleichwertigen und subjekthaften Anderen.

Diese Perspektive verschließt sich dem Wunsch nach rezepthaften Anleitungen, wie **man** mit *dem* Anderen umgeht. Stattdessen lädt sie uns ein, immer wieder von neuem jenseits unseres bisherigen Horizontes zu suchen. Sie ist eine Aufforderung zu lebenslangem Lernen und zu lebenslanger Selbst-Reflexion.

In der Mediation zeigt sich diese Grundhaltung auch dann, wenn wir die Konfliktparteien darin unterstützen, sich für die Möglichkeit zu öffnen, dass die andere Seite doch andere Motive haben könnte, als bisher angenommen. Ziel der Mediation ist nicht, gesichertes oder absolutes Wissen über die Realität oder den anderen zu erlangen. Vielmehr geht es darum, Vertrauen aufzubauen. Georg Simmel sieht Vertrauen als „*die Hypothese künftigen Verhaltens, die sicher genug ist, um praktisches Handeln darauf zu gründen*“, welche „*als Hypothese ein mittlerer Zustand zwischen Wissen und Nichtwissen um den Menschen*“ ist. Und weiter: „*Der völlig Wissende braucht nicht zu vertrauen, der völlig Nichtwissende kann vernünftigerweise nicht einmal vertrauen.*“¹⁸

» **Dies können wir als Hinweis darauf verstehen, dass sich Vertrauen nur in dem Raum zwischen Wissen und Nicht-Wissen bilden kann.**

In der Mediation geht es darum, die Medianten dabei zu unterstützen, die Bedeutungssysteme und Realitätskonstruktionen des jeweils anderen so weit wie nötig zu verstehen. So weit, wie dies nötig ist, um den anderen (wieder) als in sich mehr oder minder schlüssig agierenden, authentischen und im relevanten Kontext glaubwürdigen Akteur zu erleben.

Herausforderungen

Die Möglichkeiten, mit Gender- und Diversity-Unterschieden gezielt umzugehen, haben auch ihre Kehrseiten: Konfliktparteien versuchen oft ihrerseits diese Unterschiede zur Stärkung ihrer eigenen Position einzusetzen.

So kann es zu versteckten oder offenen Aufforderungen zur Solidarisierung bzw. Identifizierung kommen: „*Sie als Frau/ Ausländer (...) können doch verstehen, dass...*“ Alternativ können mehr oder minder offene Komplimente oder „Flirtstrategien“ genutzt werden. „*An Ihnen sieht man ja, dass nicht alle Schweizer so sind wie...*“ Oder (zum Mediator gesagt): „*Wenn mein Mann mir nur einmal so gut empathisch zuhören würde, wie Sie, dann...*“

Diese Fallen für unsere innere und auch für unsere von außen zugeschriebene Allparteilichkeit erfordern Reaktionsmöglichkeiten, um diese Angebote abzulehnen ohne die Sender dabei zu verletzen. Hilfreich sind hier – je nach Kontext – Techniken aus dem Set der systemischen Frage- und Gesprächsführungstechniken: „*Was glauben Sie, könnten Sie tun, um es ihrem Mann leichter zu machen, Ihnen besser zuzuhören?*“ Oder als Media-

17) Mecheril, Paul (2002) „Kompetenzlosigkeitskompetenz“. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.) Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität; vgl. auch Milling, Hanna (2010): Herausforderung interkulturelle Kompetenz in der Mediation. In: Spektrum der Mediation Nr. 39, S. 12.

18) Georg Simmel (1968, zuerst 1908): Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung, 263, zitiert nach Strulik, Torsten (2004): Nichtwissen und Vertrauen in der Wissensökonomie, S. 69.

torin zu dem Angebot von „Frauensolidarität“: „Was genau, glauben Sie, kann ich als Frau gut verstehen... Und was daran ist ihnen besonders wichtig?“

Eine weitere Herausforderung für die Allparteilichkeit von Mediator_innen ist, wenn eine Konfliktpartei sich auf Grund ihrer Zugehörigkeit zu einer strukturell diskriminierten Gruppe immer wieder als Opfer empfindet und immer wieder „Spieleinladungen“ sendet, in die – im Bild des Dramadriehcks¹⁹ – Retter-Rolle zu rutschen. Auch hier besteht die Kunst darin, diese Einladungen empathisch auszuslagern. Dies fällt umso schwerer, je mehr Mediator_innen selbst davon überzeugt sind, dass eine strukturelle Diskriminierung vorliegt. Hier kann es angezeigt sein (unterstützt durch Inter- oder Supervision) zu klären, wo die Grenzen von Mediation als Verfahren und wo die persönlichen Grenzen liegen.

Mobbing, intentionaler Rassismus, körperliche Gewalt, häusliche bzw. innerfamiliäre Gewalt, kriegerische Auseinandersetzungen und Konflikte, in denen sich beide Seiten außerhalb der Legalität bewegen, stellen Grenzbereiche dar. Für diese gibt es zwar Erkenntnisse, Empfehlungen oder Leitlinien, jedoch meist keine universal gültigen und unzweideutigen Patentrezepte. Die Mediationspraxis der letzten Jahre hat gezeigt, dass es hier sowohl aus der Perspektive der Betroffenen, als auch aus der Perspektive der angefragten Mediator_innen im Einzelfall unterschiedliche Antworten auf die Frage gibt, wo genau die Grenze liegt. Wenn Mediator_innen in diesen Bereichen eine Mediation ablehnen, sollten sie vor diesem Hintergrund in Erwägung ziehen, dies nicht pauschal damit zu begründen, etwas läge jenseits der Möglichkeiten mediativer Konfliktbearbeitung. Es ist aus meiner Sicht legitim und professionell(er), (auch) die eigenen Grenzen als Grund dafür zu nennen, hier die Mediator_innenrolle nicht annehmen zu wollen oder zu können.

Zusammenfassung und Ausblick

Eine Sensibilisierung für Gender und Diversity steigert die Kompetenz von Mediator_innen, Konfliktparteien verstehen und übersetzen zu können. Einerseits kann es hilfreich sein, unterschiedliche Kommunikations- und Konfliktaustragungsstile mit Blick auf Gender und Diversity zu (er)kennen. In diesem Zusammenhang kann auch spezifisches Wissen über bestimmte Gruppen und deren Kultur und vorrangige Thematiken von Nutzen sein. Andererseits hilft eine vertiefte Beschäftigung mit Gender und Diversity der Gefahr vorzubeugen, dieses

Wissen in einer stereotypenreproduzierenden oder kulturalisierenden Weise einzusetzen.

Literatur:

- Fechler, Bernd (2008): Interkulturelle Mediationskompetenz. Umriss einer differenz-, dominanz- und kontextsensiblen Mediation. In: Auernheimer, Georg (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität.
- Koall, Iris/Bruchhagen, Verena/Höher, Friederike (Hg.) (2006): Vielfalt statt Leid(t)kultur. Managing Gender & Diversity.
- Lutz, Helma/ Herera Vivar, Maria Teresa/ Supik, Linder (Hg.) (2010): Fokus Intersektionalität: Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes.
- Trompenaars, Fons / Woolliams, Peter (2003): Business Across Cultures.
- Walter, Willi / Lenz, Hans-Joachim / Puchert, Ralf (2007): Häusliche Gewalt gegen Männer in heterosexuellen Beziehungen. In: Jungnitz, Ludger u.a. (Hg.): Gewalt gegen Männer. Personale Gewaltwiderfahrnisse von Männern in Deutschland.
- Wüsthube, Ljubjana (2010): Interkulturelle Mediation oder interkulturelle Mediation – Implikationen eines uneindeutigen Begriffs. In: Dahinden, J., Bischoff, A. (Hg.): Dolmetschen, Vermitteln, Schlichten – Integration der Diversität?



Kontakt

Willi Walter, Mediator, Ausbilder für Mediation und Integral Business Coach. Studierte Women's Studies, Gender Studies, Philosophie und Psychologie. Versch. Publikationen und Studien im Bereich der Gewalt-, Männer- und Geschlechterforschung, 1994 bis 2000 Hrsg. des Rundbrief für Kritische Männerforschung und 2005-2008 Gründungsvorstand von Gender Diversity – Fachverband für gender-kompetente Bildung und Beratung. Geschäftsführender Gesellschafter von inmedio berlin, die zusammen mit der inmedio frankfurt gmbh Teil der inmedio-Gruppe ist.
walter@inmedio.de
 website: www.inmedio.de
 und www.willi-walter.de

19) Das Dramadriehck, ein Modell aus der Transaktionsanalyse, umfasst die drei „Dramarollen“ Verfolger, Opfer und Retter. Vgl.: Gührs, M. / Nowak, Claus (1995): Das Dramadriehck. In: dieselben: Das konstruktive Gespräch, S. 108–135.