



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)

Band 49

Viadrina-Schriftenreihe zu Mediation und Konfliktmanagement

Chima Felicia Ugwuoke

Positionierte Mediation

Über die Notwendigkeit einer machtkritischen,
antidiskriminierenden mediatorischen Praxis



Wolfgang Metzner Verlag

Band 49

Viadrina-Schriftenreihe zu Mediation und Konfliktmanagement

Viadrina-Schriftenreihe zu Mediation und Konfliktmanagement

Herausgegeben von
Prof. Dr. Ulla Gläßer, LL. M.
Dipl.-Psych. Kirsten Schroeter

Chima Felicia Ugwuoke

Positionierte Mediation

Über die Notwendigkeit einer machtkritischen,
antidiskriminierenden mediatorischen Praxis



Wolfgang Metzner Verlag

Master-Studiengang Mediation
und Konfliktmanagement
Masterarbeit
Studiengang 2021/2023



EUROPA-UNIVERSITÄT
VIADRINA
FRANKFURT (ODER)

© Wolfgang Metzner Verlag, Frankfurt am Main 2025

Lindleystraße 8b, 60314 Frankfurt am Main

Kontaktadresse nach EU-Produktsicherheitsverordnung: produktsicherheit@vfst.de

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der Freigrenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Wir behalten uns auch eine Nutzung des Werks für Text und Data Mining im Sinne von § 44b UrhG vor.

Printed in Germany

ISBN 978-3-96117-160-6

ISSN 2365-4155

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Inhalt

Vorwort 3

1. Einleitung 4

2. Macht in der deutschen Mediation – der Status quo 9

2.1. Mediation als Konfliktbearbeitungsverfahren 9

2.2. Prinzipien der Mediation 11

2.3. Machtausgleich 14

2.4. Machtperspektiven in der deutschen Mediationsliteratur 17

2.4.1. Personale und strukturelle Macht 17

2.4.2. Verhandlungsmacht 18

2.4.3. Soziale Macht in Organisationen 19

2.4.4. Verfahrensmacht 20

2.4.5. Formen der Macht und der Machtausübung in der Mediation 20

2.5. Gesellschaftliche Macht und Strukturelle Diskriminierung 22

2.5.1. Abgrenzung zu diversitätsbezogenen Ansätzen 24

2.5.2. Abgrenzung zu struktureller Macht 25

3. Macht und Diskriminierung in der machtkritischen Bildungsarbeit 28

3.1. Strukturelle Diskriminierungsverhältnisse 29

3.1.1. Othering und Strukturelle Diskriminierung 29

3.1.2. Gewalt und Gewaltförmigkeit 31

3.1.3. Positionierung 33

3.1.4. Normativität und Abwehr 35

3.2. Grundsätze und Handlungsweisen der machtkritischen Bildungsarbeit 36

3.2.1. Ziele machtkritischer Bildungsarbeit 37

3.2.2. Prozessgestaltung und Durchführung 38

3.2.3. Getrennte Lernräume: Empowerment und Powersharing 41

4. Diskussion: Mediation und machtkritische Bildungsarbeit	44
4.1. Realitätskontakt – Interviews mit Expert:innen aus der Praxis	44
4.2. Die Konfliktnarration im Kontext gesellschaftlicher Machtverhältnisse	46
4.2.1. Der erschwerte Zugang zur eigenen Konfliktnarration	46
4.2.2. Das Konfliktverständnis im Verhältnis zum <i>master narrative</i>	48
4.3. Mediation im Diskriminierungsfall	50
4.4. Vereinbarkeit machtkritischer Haltung und mediatorischer Prinzipien	52
4.4.1. Machtkritisches Konfliktverständnis	52
4.4.2. Machtkritische Haltung, Neutralität und Allparteilichkeit	55
4.4.2.1. Kritik an mediatorischer Neutralität	56
4.4.2.2. Machtkritische Intervention vs. Allparteilichkeit	60
4.4.3. Machtkritisches Wissen und Prozessverantwortung	65
4.4.3.1. Machtkritisch informierte Konfliktanalyse	67
4.4.3.2. Machtkritische Interventionen	70
4.4.4. Machtkritische Verfahrensgestaltung und Perspektivwechsel	74
4.5. Positionierte Mediation	80
4.5.1. Radikale Allparteilichkeit	81
4.5.2. Spannung halten, im Dreieck navigieren	82
4.5.2.1. Dilemma 1: Integrität – Betroffenenzentrierung	83
4.5.2.2. Dilemma 2: Integrität – Mediationsauftrag	84
4.5.2.3. Dilemma 3: Betroffenheitszentrierung – Gesamtprozess	85
4.5.3. Eignung der Mediator:innen	87
4.5.4. Potential und Grenzen Positionierter Mediation	89
5. Fazit	92
Danksagung	96
Literaturverzeichnis	98
Anhang	108
Über die Autorin	112

Vorwort

Ich schreibe diese konzeptuelle Arbeit positioniert: ich bin gesellschaftlich positioniert, ich positioniere mich derzeit als Schwarze queere Frau, als Aktivistin, als Space Holderin, als in Gemeinschaft Lebende, als Mensch mit der Vision, dass wir diese Welt für uns alle zu einem besseren Ort zum Leben machen können, nein müssen. Eine macht- und diskriminierungskritische Haltung ist für mich unabdingbar.

Eine wissenschaftliche Arbeit in einem eurozentrischen, kolonialen System kostet mich, beschränkt mich, lässt mich nur Bruchteile meines gefühlten, gelebten und geahnten (Körper-)Wissens einbeziehen und nur den Hauch einer dekolonialen Praxis zu Papier bringen – mit einer Sicht auf die Welt und einem Ansatz der Veränderung, der viel weiter reicht als ich auszudrücken vermag.

Ich schreibe diese Arbeit auch als Mutter, Mutter einer kleinen Tochter, die gerade die Welt entdeckt und alle Worte aufnimmt und wendet und nach ihrem eigenen Ausdruck in ihnen sucht. Ich spüre die Verantwortung, die in den Worten und Handlungen der Erwachsenen liegt. Und ich hoffe, diese Arbeit kann einen kleinen Beitrag dazu leisten, unsere Aufmerksamkeit auf diese zutiefst menschliche Achtsamkeit zurückzulenken und kann dazu anregen, unsere Konzepte und Vorstellungen von Konflikt, Konfliktbearbeitung und der persönlichen, professionellen und gesellschaftlichen Verantwortung, die wir tragen, zu überprüfen.

Mit den folgenden Worten aus *Becoming a Subject* von Grada Kilomba möchte ich mein Schreiben als politischen Akt markieren, als Intervention, als Widerstand und als *reinvention*¹.

Writing emerges, here, as a political act. [...] While I write, I *become*, the narrator, the describer and the writer of my own history. I become the absolute opposition of what the colonial project has predetermined. I am the author and the authority of my own reality. Writing allows me, in this sense, to reappear as the subject, instead of the object or the so called objectified Other.²

Chima Felicia Ugwuoke, April 2024

¹ Dt.: Neubestimmung.

² Kilomba, Grada, 2017, S. 22. „Schreiben entsteht hier als politische Handlung ... Während ich schreibe, werde ich: zur Erzähler:in, zur Beschreiber:in und zur Autor:in meiner eigenen Geschichte. Ich werde zur absoluten Opposition von dem, was das koloniale Projekt vorgesehen hat. Ich bin die Autor:in und die Autorität meiner eigenen Wirklichkeit. Das Schreiben ermöglicht mir in diesem Sinne, als Subjekt anstatt als Objekt oder als objektiviertes Other wieder in Erscheinung zu treten“ (meine Übersetzung – CU).

1. Einleitung

Es gibt die Ausdrucksweise, dass wir uns eine gewisse Brille aufsetzen, wenn es darum geht, unseren Fokus für etwas zu schärfen, oder uns für etwas den Hut aufsetzen, wenn wir eine bestimmte Verantwortung übernehmen. Als marginalisierte Personen³ können wir oft nicht entscheiden, ob wir eine bestimmte Brille oder einen Hut aufsetzen wollen. Wir tragen sie, obwohl wir sie manchmal nur allzu gern abwerfen würden, weil unser Erleben und unsere Erfahrungen so eindrücklich von Ausschlussmechanismen und Diskriminierung geprägt, beeinflusst, begrenzt und bestimmt sind.

Ich studierte den Master-Studiengang Mediation und Konfliktmanagement an der Europa-Universität Viadrina und lernte praktisch und theoretisch viel über Mediation als Konfliktbearbeitungsverfahren. Konflikte kennen und erleben wir alle, und Konzepte und Methoden zu erlernen, wie wir sie analysieren und andere Menschen und Institutionen darin begleiten können, sie konstruktiv auszutragen, fühlt sich sinnstiftend an. Im Mediationsdiskurs wird davon gesprochen, Konflikte als Chance zu sehen, gute Gründe hinter jeder Position im Konfliktfall anzunehmen und sich allen Parteien empathisch zuzuwenden. Die Prinzipien von Allparteilichkeit, Ergebnisoffenheit und Eigenverantwortung der Parteien werden geltend gemacht. Das klingt emanzipatorisch und reflektiert. Doch als von rassistischer und sexistischer Diskriminierung betroffene Person stoße ich mich an einer Leerstelle, die zu offensichtlich ist, als dass ich sie ignorieren kann: gesellschaftliche Marginalisierung und Diskriminierung werden im Mediationsdiskurs kaum berücksichtigt. Als marginalisierte Partei oder auch als marginalisierte Mediator:in komme ich darin nicht vor. Gesellschaftliche Marginalisierung und Diskriminierung spielen dort keine Rolle.

Die literaturbasierte Auseinandersetzung mit dem Thema Macht und Machtungleichgewicht enttäuschte mich sehr. Zwar wurden im Seminar Hierarchien in Unternehmen oder personelle Machtunterschiede behandelt, doch die gesellschaftliche Eingebundenheit von Mediant:innen in diskriminierende Strukturen der ge-

³ Die Bezeichnungen *marginalisierte Person*, wie auch Stein und Goel sie verwenden, steht hier für den Ausschluss und die Ausgrenzungs-, sprich Marginalisierungserfahrungen, die von Struktureller Diskriminierung betroffene Menschen machen. Vgl. Goel/Stein, 2016, S. 107–119.

sellschaftlichen Machtverhältnisse wurde schlicht ausgeblendet. Als macht- und diskriminierungskritische Bildungsreferentin und durch meinen intersektionalen Aktivismus weiß ich, dass eine diskriminierungssensible Perspektive auf Macht und Herrschaft Konfliktodynamiken verständlicher macht, auch indem bestehende Konflikte erkennbar und benennbar werden, deren Wirkung sich bis dato unmarkiert im Verborgenen entfaltete. Es liegt außerhalb meiner Vorstellungskraft, diese Dimension in Konfliktbearbeitungen nicht mitzuberücksichtigen.

Daher komme ich zu dem Entschluss, selbst der Frage nachzugehen: Welche Rolle spielen gesellschaftliche Machtverhältnisse und *Strukturelle Diskriminierung*⁴ in der mediativen Konfliktbearbeitung? Mit einem kritischen Blick auf die Leerstelle, die die *weiße*⁵, patriarchale, hetero-sexistische, ableistische etc. Dominanz des deutschen Mediationsdiskurses weitgehend unbemerkt ließ.

Auch wenn sich im Mediationsdiskurs unter dem Stichwort Macht eine Vielzahl von Konzepten dazu findet, wie die Macht und die Verantwortung der Mediator:in gegenüber den Parteien und wie Machtunterschiede zwischen den Parteien bestimmt werden können und welche Machtfaktoren dabei zu berücksichtigen sind⁶, so sind Ausführungen zu den Auswirkungen gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse in der Mediation, wie Rassismen, Sexismen, Klassismus etc. im deutschen Diskurs nur sehr vereinzelt zu finden. In der machtkritischen politischen Bildungsarbeit (kurz: machtkritische Bildungsarbeit) begründet hingegen die Perspektive auf gesellschaftliche Machtungleichgewichte und die aus ihnen herrührenden Strukturellen Diskriminierungsverhältnisse den theoretischen Ausgangspunkt für das Handeln. Mich interessiert es nun, diese beiden Sphären zusammenzudenken und konkret zu überlegen, wie Ansätze der machtkritischen Bildungsarbeit in die Mediationspraxis einfließen können, da es nach meinem Verständnis in jedem Lebensbereich eine macht- und diskriminierungskritische Reflexion und Haltung braucht, um menschenrechtsbasiert zu handeln und gesellschaftliche Mechanismen von Unterdrückung und Ausgrenzung nicht zu reproduzieren.

⁴ Ich wähle die Schreibweise *Strukturelle Diskriminierung* als eigenständigen Terminus groß zu schreiben und folge damit dem Ansatz der Autor:innen des Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Vgl. Czollek et al., 2019.

⁵ *Weiß* wird in diesem Buch kursiv geschrieben, um zu betonen, dass es sich dabei um eine politische Bezeichnung handelt.

⁶ Vgl. Gewurz, 2001, S. 136 f.

Und da die Mediation auf die Unterstützung strukturierter, fairer Konfliktbearbeitungsprozesse „auf Augenhöhe“⁷ zielt, ist es meines Erachtens unumgänglich, zu überdenken, wie diese Werte im Kontext ungleicher, machtvoll strukturierter Gesellschaftsverhältnisse gewährleistet werden können, auch wenn auf den ersten Blick eine solche machtkritische Haltung mediatorische Grundwerte wie die Allparteilichkeit, die neutrale Haltung der Mediator:in, die Eigenverantwortlichkeit der Parteien sowie die Ergebnisoffenheit des Prozesses in Frage zu stellen scheint. Zudem stelle ich die These auf, dass eine Vielzahl von Konflikten und Konfliktodynamiken ohne die Betrachtung gesellschaftlicher Machtverhältnisse nicht tiefgreifend erfasst und demnach nicht nachhaltig bearbeitet werden kann.

Daher möchte ich im Weiteren der Frage nachgehen, wie der Mediationsbegriff und die Mediationspraxis verändert werden müssen, um zu berücksichtigen, dass gesellschaftliche Machtverhältnisse und Strukturelle Diskriminierung sich wesentlich auf Konfliktodynamiken und Konfliktbearbeitungsprozesse auswirken.

Wie können Konzepte und Verständnisse von Mediation erweitert werden, um den Anforderungen einer macht- und diskriminierungskritischen Haltung gerecht zu werden? Welches Umdenken braucht es, damit Mediation ihren eigenen Anspruch, ein faires Konfliktbearbeitungsverfahren für alle zu sein, realisieren kann?

Zum einen beinhaltet dies die Auseinandersetzung damit, was unter gesellschaftlichen Machtverhältnissen verstanden wird, wie sie sich in Form Struktureller Diskriminierung zeigen und was ein antidiskriminierendes Vorgehen umfasst. Zum anderen bedarf es der genaueren Betrachtung mediatorischer Grundsätze: wodurch sind sie motiviert, welches Ziel verfolgen sie, warum gelten sie als Gelingensbedingungen für Mediation als Konfliktbearbeitungsverfahren? Diese Analyse soll aufzeigen, wo theoretisch und praktisch Widersprüche oder zumindest Spannungsfelder zwischen beiden Bereichen bestehen. Steht das Vorgehen der machtkritischen Bildungsarbeit, Stellung zu beziehen und die Perspektive der von Diskriminierung Betroffenen zu zentrieren, im Widerspruch zu den Prinzipien von Allparteilichkeit und Neutralität der Mediation? Ist der mediatorische Anspruch der inhaltlichen Eigenverantwortung der Parteien und der Ergebnisoffenheit des

⁷ Vgl. Familien-Mediation. In: *Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation e. V.*; Was ist Mediation? In: *BMWA Deutschland*; Was genau ist Mediation? In: *Deutsche Stiftung Mediation*; Hartung, Frank. Augenhöhe. In: *Streitmittler. Verhandeln statt Streiten*. Die Verwendung des Begriffs *Augenhöhe* ist dabei selbst kritisch zu betrachten. Wie global e. V. in der Broschüre *Das Märchen von der Augenhöhe* für den Kontext der Entwicklungszusammenarbeit beschreibt, sind die Begriffe Augenhöhe und Partnerschaft, „die Gleichheit und Solidarität ausdrücken wollen, [oft] wenig mehr als Worthülsen, die gerne und häufig verbal und in Veröffentlichungen verwendet werden, während zwischenmenschlich und strukturell ungleiche Machtverhältnisse weiterexistieren.“ Das sollte auch im Kontext der Mediation reflektiert werden. Vgl. Global e. V., 2016, S. 5.

Prozesses vereinbar mit dem machtkritischen Anspruch, bei Diskriminierung zu intervenieren und die Reproduktion von Diskriminierung bestenfalls sogar zu verhindern?

In der Mediation liegt der Fokus auf der zwischenmenschlichen Ebene und dem, was die Parteien einbringen. In der machtkritischen Bildungsarbeit hingegen kommt auch der gesellschaftskritischen Reflexion und dem Ein- und Rückbeziehen auf gesellschaftliche Strukturen ein hoher Stellenwert zu. Ist das ein Widerspruch – und ließe sich dieser überwinden? In der Praxis gibt es bereits Konfliktbearbeiter:innen, die in ihr strukturelles Verständnis von Macht gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse einbeziehen. Sie berücksichtigen Strukturelle Diskriminierungen, unter anderem Diskriminierung auf Grund des Alters (Ageismus und Adulthoodismus), der Geschlechtsidentität (Sexismus und Transfeindlichkeit), der sexuellen Orientierung (Heterosexismus und Queerfeindlichkeit), des sozialen und ökonomischen Status (Klassismus), körperlicher und mentaler Behinderungen (Ableismus) sowie rassistische Diskriminierungen (Rassismen), antisemitische Diskriminierung (Antisemitismus) und kapitalistische Ausbeutungsverhältnisse und begleiten Konfliktbearbeitungsprozesse mit einem machtkritischen und diskriminierungssensiblen Anspruch. Es stellen sich mir die Fragen, wie sie in diesem theoretischen Spannungsfeld navigieren, welche Haltungen und Vorgehensweisen sie für sich entwickelt haben und wo es damit einer Anpassung oder Erweiterung der Mediationswissenschaft und -praxis bedarf.

Ziel meiner Arbeit ist die Entwicklung eines Konzepts Positionierter Mediation und Radikaler Allparteilichkeit.

Im ersten Kapitel „Macht in der deutschen Mediation – der Status quo“ widme ich mich dem Verständnis von Mediation als Verfahren und seinen Grundsätzen, wobei die Allparteilichkeit und Neutralität der Mediator:in und die Eigenverantwortlichkeit der Parteien als Prinzipien der Mediation im Fokus stehen werden. Im zweiten Kapitel skizziere ich zuerst exemplarisch, welche Verständnisse von Macht im bisherigen deutschen Mediationsdiskurs Erwähnung finden und welche Rückschlüsse daraus für den Umgang mit Machtungleichgewichten abgeleitet werden. Daran anschließend ergänze ich in Kapitel 3 das Verständnis von gesellschaftlichen Machtverhältnissen und Struktureller Diskriminierung als Machtfaktor in der Mediation auf Grundlage von Literatur aus dem Bereich der machtkritischen Bildungsarbeit, der sozialen Arbeit und der rassismus- und genderkritischen Forschung und stelle dabei dar, welche darauf aufbauenden Haltungs- und Handlungsmaximen in der machtkritischen Bildungsarbeit gelten.

Im vierten Kapitel diskutiere ich die Spannungsfelder und Widersprüche, die sich bei einer Gegenüberstellung der Grundannahmen und Prinzipien der Mediation und der der machtkritischen Bildungsarbeit ergeben und welche Forderungen nach Theorie- und Praxiserweiterungen aus einer macht- und diskriminierungskritischen Haltung an die Mediation formuliert werden. Dafür ziehe ich neben den Aussagen aus einzelnen Veröffentlichungen die Erkenntnisse und Schlüsse aus den Interviews mit 16 Mediator:innen, Supervisor:innen und Coaches hinzu, die sich selbst als macht- und/oder diskriminierungskritisch verstehen und in der Praxis damit befasst sind, diese Haltung in ihre Arbeit einzubringen. Sie beschreiben, worin sich ihre Haltung in der Konfliktbearbeitung zeigt, warum sie dafür eine Notwendigkeit sehen und welche Grenzen und Herausforderungen sie für die mediatorische Konfliktbearbeitung im Kontext Struktureller Diskriminierung erkennen. All dies informiert meine Vorschläge zu einem Konzept der Positionierten Mediation und Radikalen Allparteilichkeit, mit denen ich das Kapitel 4 abschließe. Mit dieser Vorgehensweise lege ich den Fokus darauf, eine Brücke zwischen den theoretischen Reflexionen zu Macht- und Diskriminierungskritik und einer mediatorischen Praxis zu schlagen.

Das Konzept Positionierter Mediation stellt keinen detailliert ausgearbeiteten Handlungsleitfaden dar. Vielmehr können die dargestellten Überlegungen ein Grundgerüst und einen Orientierungsrahmen für eine machtkritische und antidiskriminierende Mediationspraxis bilden und einzelne dargestellte Vorgehensweisen können Impulse für eine Reflexion weiterer Fallkonstellationen geben. Im Fazit in Kapitel 5 ziehe ich die Schlussfolgerungen aus meiner Arbeit und gebe einen Ausblick auf Forschungsfragen und -schwerpunkte, die an diese Arbeit anschließen.

2. Macht in der deutschen Mediation – der Status quo

Auf Basis deutscher Einführungswerke zur Mediation, der Homepage des Bundesverbands Mediation (BM) und des deutschen Mediationsgesetzes (MediationsG) möchte ich zunächst erörtern, was im deutschen Kontext aktuell unter dem Konfliktbearbeitungsverfahren Mediation verstanden wird. Neben dem Ursprung des Verfahrens und seinen Anwendungsmöglichkeiten werde ich sowohl das Vorgehen anhand des Phasenmodells als auch die Prinzipien und Grundannahmen, die die Rolle und Haltung der Mediator:in bestimmen, näher beschreiben.

Der Mediator:in kommt es durch ihre Verfahrensverantwortung zu, einen Prozess zu gestalten, der allen Parteien eine gleichberechtigte Teilhabe am Verfahren und somit ein gerechtes Mediationsverfahren ermöglicht. Dafür sehe ich eine Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen und dem Machtfaktor gesellschaftliche Macht als höchst relevant an.

2.1. Mediation als Konfliktbearbeitungsverfahren

Mediation, wie sie seit den 1980er Jahren in Deutschland verstanden und angewandt wird, ist ein Verfahren der außergerichtlichen Konfliktregelung, wie es sich ursprünglich in den USA entwickelte. Dort begünstigte in den 60er und 70er Jahren die vielfältige Kritik am Rechtssystem die Entwicklung außergerichtlicher Alternativen der alternativen bzw. angemessenen Streitbeilegung (*alternative* oder *appropriate dispute resolution*, ADR)⁸, maßgeblich geprägt von sozialen Protestbewegungen wie der US-amerikanischen antirassistischen Bürgerrechtsbewegung.⁹

Christoph Besemer greift mit dem Titel seines Grundlagenwerks *Mediation. Die Kunst der Vermittlung in Konflikten* die wörtliche Übersetzung des englischen *mediation* – Vermittlung – auf. „Gemeint ist die Vermittlung in Streitfällen durch unparteiische Dritte, die von allen Konfliktparteien akzeptiert werden.“¹⁰ Das Anwendungsfeld ist demnach weit. Mediation wird inzwischen bei jeglicher Art von Konflikten, sei es im Kontext privater Beziehungen und Familie, sei es im Arbeitsumfeld, in Institutionen, Organisationen, Verwaltungen, im Kontext von kollektiven, selbstorganisierten Zusammenhängen und Gruppen wie auch bei po-

⁸ Vgl. Besemer, 2016, S. 152; Wendenburg, 2013, S. 27 f.; Montada/Kals, 2013, S. 19; Ade/Alexander, 2017, S. 12.

⁹ Vgl. Montada/Kals, 2013, S. 19, 23 ff.; Besemer, 2016, S. 150 f., 190 f.

¹⁰ Besemer, 2016, S. 14.

litischen Konflikten eingesetzt¹¹ oder auch präventiv „wenn es um Klärungs- und Regelungsbedarf geht“¹².

Mediation gilt als strukturiertes Verfahren, bei dem die Mediator:in als externe, neutrale Person die Beteiligten durch Gesprächsführung und Prozessgestaltung dabei unterstützt, eigenverantwortlich zu einer interessenorientierten Klärung ihres Konfliktthemas und zu einer Vereinbarung zu gelangen.¹³ Der facilitative Mediationsstil¹⁴, wie er von vielen deutschsprachigen Einführungswerken und dem Bundesverband Mediation vertreten wird, ist gekennzeichnet durch das Ziel eines interessenbasierten Konsenses und einer starken Betonung der Autonomie und inhaltlichen Eigenverantwortung der Parteien, wobei von einer wenig direktiven Einflussnahme der Mediator:in ausgegangen und ihre Rolle als kommunikations- und beziehungsfördernd gedacht wird.¹⁵

Der Mediationsprozess wird hier oftmals nach einem Phasenmodell in fünf Phasen gegliedert: 1. Eröffnung/Basis, 2. Bestandsaufnahme, 3. Konflikt- und Interessenklärung, 4. Lösungssuche, 5. Abschluss/Einigung.¹⁶ In der Eröffnung wird die Basis des gemeinsamen Prozesses gelegt, wobei zu erwähnen ist, dass es zuvor eine vom Umfang her variierende prämediative Phase der Kontaktaufnahme, Auftragsklärung und auch Vorgespräche gibt.¹⁷ In der zweiten Phase erhalten die Parteien die Gelegenheit, ihre Sichtweisen und Perspektiven auf den Konflikt zu schildern, es werden die Themen der Mediation herausgearbeitet.¹⁸ Neben Informationen über Inhalte erhält die Mediator:in hier auch einen Eindruck von den Streitmustern und der Konfliktodynamik zwischen den Beteiligten.¹⁹ In der dritten Phase wird der Konflikt erhellt, indem die hinter den Sichtweisen und Positionen stehenden Interessen und Bedürfnisse der Beteiligten herausgearbeitet werden.

¹¹ Vgl. Montada/Kals, 2013, S. 26; Besemer, 2016, S. 154 ff.

¹² Ade/Alexander, 2017, S. 14.

¹³ Vgl. Ade/Alexander, 2017, S. 13 f.; Fechner, 2009, S. 1.

¹⁴ „Facilitativ (eingedeutscht für ‚erleichternd‘, ‚ermöglichend‘, ‚fördernd‘, ‚unterstützend‘ [...]) arbeitet ein Mediator, der seine Tätigkeit hauptsächlich darauf beschränkt, das Verfahren zu steuern und zu gestalten.“ Wendenburg, 2013, S. 18 f.

¹⁵ Vgl. Breidenbach/Gläßer, 1999, S. 211; Wendenburg, 2013, S. 18 f., 45; Redlich/Schroeter, 2015, S. 260.

¹⁶ Vgl. Breidenbach/Falk, 2005, S. 260; Besemer, 2016, S. 17 ff.; Ade/Alexander, 2017, S. 40; Hampicke, Phasen einer Mediation.

¹⁷ Vgl. Ade/Alexander, 2017, S. 34, 40 f.; Besemer, 2016, S. 17. Ob Vor-/Einzelgespräche geführt werden, ist der Mediator:in überlassen. Ade und Alexander empfehlen sie bei großem Misstrauen zum Vertrauensaufbau oder bei größeren Gruppen/Teams, um ein umfassenderes Bild vom Konflikt zu erhalten. Vgl. ebd., S. 34 f.

¹⁸ Vgl. Besemer, 2016, S. 18.

¹⁹ Vgl. Breidenbach/Falk, 2005, S. 260.

Dieser „konstruktive Umweg“²⁰ über Interessen und Bedürfnisse der Mediand:innen spielt eine wichtige Rolle, da Interessen und Bedürfnisse später Kriterien für eine angemessene und allen entsprechende Lösung bilden.²¹ Außerdem wird im Verlauf der Phase drei viel Wert auf einen Perspektivwechsel sowie auf gegenseitige Anerkennung und Verständnis gelegt, basierend auf der Annahme, dass diese Beziehungsarbeit hilft, die verhärteten Positionen zu überwinden und neue Lösungsräume entstehen zu lassen²²: „Durch die Bearbeitung der ‘Beziehungsebene’ wird erreicht, dass die Menschen innerlich bereit werden, den anderen als Mensch mit berechtigten Wünschen und Interessen zu respektieren und nach gemeinsamen Lösungen zu suchen.“²³ In Phase vier werden auf Basis des gegenseitigen Verständnisses neue Lösungsideen oder Möglichkeiten generiert. Schließlich wird die Eignung der Lösungsvorschläge an den herausgearbeiteten Interessen und Bedürfnissen gemessen.²⁴ Falls eine Einigung zustande kommt, wird diese in der fünften Phase kritisch geprüft, konkretisiert und in der Regel verschriftlicht.²⁵

Das Phasenmodell gilt als Richtlinie und bildet nicht ab, wie dynamisch und prozesshaft Mediationen verlaufen können und dass teilweise auch in Phasen zurückgesprungen werden muss.²⁶

2.2. Prinzipien der Mediation

Zu den Prinzipien der Mediation gehören die Inhaltsverantwortung, die Selbstbestimmung und Eigenverantwortung der Parteien, die Prozessverantwortung, die Neutralität und Allparteilichkeit der Mediator:in sowie Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Kooperationsbereitschaft bzw. Konsensorientierung, Ergebnisoffenheit, Zukunftsorientierung und Strukturiertheit des Verfahrens.²⁷ Seit 2012 finden sich diese Prinzipien teilweise auch im deutschen Mediationsgesetz wieder, womit sie als rechtliche Vorgaben eine stärkere Verbindlichkeit erhalten, wenngleich die Be-

²⁰ Breidenbach/Falk, 2005, S. 261.

²¹ Vgl. Wendenburg, 2013, S. 9.

²² Vgl. Ade/Alexander, 2017, S. 18; Fechler, 2009, S. 3.

²³ Besemer, 2016, S. 18.

²⁴ Vgl. ebd., S. 19; Wendenburg, 2013, S. 16 f.

²⁵ Vgl. Besemer, 2016, S. 19; Ade/Alexander, 2017, S. 50 f.

²⁶ Vgl. Breidenbach/Falk, 2005, S. 260.

²⁷ Vgl. Ade/Alexander, 2017, S. 19 f.; Was ist Mediation? In: *Bundesverband Mediation*.

schreibung und Begründung des Gesetzes Interpretationsspielräume lässt.²⁸ Ich werde im Folgenden auf einige dieser Prinzipien ausführlicher eingehen, da sie im Verlauf der Gegenüberstellung mit den Anforderungen einer machtkritischen Haltung in der Mediation von besonderer Relevanz sind.

Mit Ergebnisoffenheit wird darauf verwiesen, dass der Ausgang der Mediation offen ist. Im Prozess der Mediation sollen den Parteien und ihren Interessen angemessene Lösungsoptionen gemeinsam generiert werden.²⁹ Für diesen Prozess bedarf es der Freiwilligkeit und der Kooperationsbereitschaft, denn die Mediator:in ist keine Entscheidungsinstanz, und eine mögliche Abschlussvereinbarung kann nur im Konsens zwischen den Parteien erarbeitet werden.³⁰

Allerdings ist Freiwilligkeit nicht eindeutig bestimmbar und diverse Abhängigkeiten und Verstrickungen, Ängste oder andere interne oder externe Faktoren können Druck bzw. Einschränkungen bewirken, sodass die Entscheidung zur Teilnahme nur vermeintlich freiwillig ist.³¹ Die Mediator:in soll daher mögliche Einschränkungen der Freiwilligkeit erfragen und ggf. eine Ablehnung der Mediation in Erwägung ziehen.³²

Unter Neutralität wird verstanden, dass die Mediator:in unabhängig und unvoreingenommen bezüglich der Mediand:innen und des Konfliktthemas ist und keine eigenen Interessen an einem bestimmten Konfliktausgang hat.³³ In der Begründung des Mediationsgesetzes heißt es, Neutralität sei ebenso wie die Unabhängigkeit unerlässliche Voraussetzung für das Gelingen einer Mediation.³⁴

Die Mediatorinnen und Mediatoren müssen allen Parteien in gleicher Weise zur Verfügung stehen und ihnen allen gleichermaßen dienen. Wegen dieses über die bloße Neutralität hinausgehenden aktiven Elements wird teilweise auch von einer Pflicht der Mediatorinnen und Mediatoren zur „Allparteilichkeit“ gesprochen.³⁵

²⁸ Vgl. Mediationsgesetz. In: *Bundesministerium für Justiz*.

²⁹ Vgl. Besemer, 2016, S. 18.

³⁰ Vgl. Ade/Alexander, 2017, S. 21, 23. Wendenburg, 2013, S. 13.

³¹ Vgl. Kohlhage, 2017, S. 221.

³² Vgl. Breidenbach/Falk, 2005, S. 262; Ade/Alexander, 2017, S. 21 f.

³³ Vgl. BT-Drucks. 17/5335, S. 16; Ade/Alexander, 2017, S. 20; Besemer, 2016, S. 20.

³⁴ Vgl. BT-Drucks. 17/5335, S. 15.

³⁵ BT-Drucks. 17/5335, S. 15.

Allparteilichkeit meint dabei die empathische Zugewandtheit der Mediator:in gegenüber allen Parteien und die Unterstützung aller Beteiligten dabei, ihre Interessen und Bedürfnisse herauszuarbeiten und zu vertreten und das gegenseitige Verständnis zu fördern.

Die neutrale und allparteiliche mediatorische Haltung geht damit einher, die Inhaltsverantwortung bei den Parteien zu lassen und sich als Moderator:in auf die Prozessverantwortung und Verfahrensgestaltung zu konzentrieren, also den Rahmen für den Bearbeitungsprozess zu halten und methodische und verfahrenstechnische Vorschläge und Angebote zu machen, die den Mediand:innen eine optimale Kommunikation und eine zielführende Bearbeitung ihres Konfliktes ermöglichen.³⁶ Nur mit dem Einverständnis aller Parteien können Verfahrensentscheidungen wie die Durchführung von Einzelgesprächen oder der Einbezug weiterer Personen vorgenommen werden.³⁷ Die Autonomie oder auch inhaltliche Eigenverantwortung der Parteien beinhaltet, dass „die inhaltliche, das heißt auf den Konfliktgegenstand bezogene, Verantwortung und Entscheidungsbefugnis nicht an Dritte delegiert [wird]“³⁸. Als Eigentümer:innen des Konflikts tragen die Parteien die Verantwortung dafür, ihre Themen einzubringen, sich mitzuteilen und dabei selbst zu steuern, zu welchen Ergebnissen und Entscheidungen sie gelangen.³⁹

Neben der Neutralität und Allparteilichkeit der Mediator:innen werden die Freiwilligkeit und Eigenverantwortlichkeit der Parteien als Gelingensbedingungen der Mediation besonders betont, da selbst erarbeitete Vereinbarungen subjektiv gerecht und befriedigend sind und die Parteien motivieren, diese auch einzuhalten.⁴⁰

Im Unterschied zu einem am Recht orientierten Gerechtigkeitsverständnis und im Gegensatz zu einem möglicherweise gerichtlich erzielten Urteil wird davon ausgegangen, dass ein interessenorientierter Konsens, ein Sowohl-als-auch, größere Gerechtigkeit erzeugen kann.⁴¹ Der Fokus liegt dabei auf dem Verfahren, denn „*Je mehr* es gelingt die Interessen auszuformulieren, *je mehr* gelingt es alle Ressourcen und Synergieeffekte zu nutzen, [...] *um so voller, um so reichhaltiger* wird die Gerechtigkeit.“⁴²

³⁶ Vgl. Wendenburg, 2013, S. 9, 45.

³⁷ Vgl. BT-Drucks. 17/5335, S. 15.

³⁸ Ade/Alexander, 2017, S. 20.

³⁹ Vgl. Breidenbach/Falk, 2005, S. 263; Montada/Kals, 2013, S. 64.

⁴⁰ Vgl. Montada/Kals, 2013, S. 43, 68; Mähler/Mähler, 2000, S. 260.

⁴¹ Vgl. Mähler/Mähler, 2000, S. 20, 25.

⁴² Ebd., S. 22.

In einigen Beschreibungen des auf Gerechtigkeit ausgerichteten Verfahrens finden neben der Definition von Mediation als gewaltfreiem Verfahren auch die Faktoren Macht und Gewalt eine besondere Berücksichtigung. Der Bundesverband Mediation beschreibt in seinem ethischen Selbstverständnis: „Wir schaffen und wahren den geschützten Rahmen, der den Konfliktparteien ermöglicht, sich auf den Prozess der Lösungssuche einzulassen und Gewalt ausschließt.“ und „Wir achten auf Machtunterschiede und geben jeder Partei die Zeit und die Aufforderung, ihre Sache vollständig darzustellen.“⁴³

Die Phasen 2 und 3 der Mediation, in der die Parteien ihre Konfliktperspektive darlegen und die hinter ihren Positionen liegenden Interessen herausarbeiten, stehen damit im Fokus des facilitativen Mediationsprozesses. Die Prinzipien der Mediation, das Achten auf Machtunterschiede und die Gewaltfreiheit werden als Voraussetzung dafür gesehen, Verfahrensgerechtigkeit zu ermöglichen.⁴⁴

2.3. Machtausgleich

Allerdings steht in der deutschen Mediationsforschung ein tiefgreifender Diskurs oder gar eine Theoriebildung zum Thema Macht in der Mediation noch aus.⁴⁵ Ein Grund dafür kann in der Vielfalt interdisziplinärer Bezugspunkte innerhalb der deutschen Mediationswissenschaft gesehen werden, die dadurch ebenso bereichert wird, in Hinblick auf eine Systematisierung der Forschungsfragen, herausgefordert wird.⁴⁶

Deutschsprachige Mediator:innen, wie beispielsweise Birgit Keydel, Jörg Risse und Joseph Duss-von Werdt, die sich in den letzten 25 Jahren zu Macht in der Mediation äußerten und sich für eine Auseinandersetzung damit aussprachen, attestieren der Mediation Berührungspunkte mit dem Thema Macht. Sie äußern den Eindruck, unter Mediator:innen würde die Auseinandersetzung mit dem Begriff Macht umgangen, Macht werde negativ oder ambivalent wahrgenommen und als gegenteilig oder nicht vereinbar mit Mediation empfunden: Schließlich fokussiere Mediation die Gleichbehandlung und Selbstbestimmung der Mediant:innen und spreche den Mediator:innen keine Entscheidungsmacht zu.⁴⁷

⁴³ Ethisches Selbstverständnis des BM. In: *Bundesverband Mediation*.

⁴⁴ Vgl. Mähler/Mähler, 2000, S. 19, 25 ff.; Montada/Kals, 2013, S. 44.

⁴⁵ Vgl. Sabo, 2021, S. 1; Glasl, 2008, S. 173.

⁴⁶ Vgl. Wendenburg, 2013, S. 99 ff.; Kriegel-Schmidt, 2017, S. 1.

⁴⁷ Vgl. Keydel, 2016, S. 12 f.; Risse, 2003, S. 456 f.; Duss-von Werdt, 2000, S. 4.

Diesen Berührungängsten stellen sie entgegen, dass Macht omnipräsent ist, alle Sphären gesellschaftlichen Seins durchdringt und als eine Realität zwischenmenschlicher Beziehungen verstanden werden müsse. Implizite oder explizite Machtverhältnisse zwischen den Mediant:innen und auch die Macht der Mediator:innen würden immer eine Rolle spielen.⁴⁸ Auch Stephan Breidenbach, Gerhard Falk und Dominic Frohn widersprechen der Illusion bzw. dem Mythos, dass die Mediation in der Lage sei, Macht auszusperrern, als gelte⁴⁹: „Die Macht bleibt vor der Tür, herein kommt der Mensch“⁵⁰. Und gerade weil Mediation zum Ziel hat, eine faire und gerechte Konfliktbearbeitung zu gewähren, müssten Machtungleichgewichte, die zu Beeinträchtigungen der Mediation als fairem Konfliktbearbeitungsverfahren führen können, aktiv betrachtet und berücksichtigt werden.⁵¹ Denn „[w]ie ist mit Fällen umzugehen, in denen – vor allem aufgrund von Machtungleichgewicht[en] – die Voraussetzungen selbstbestimmter Konfliktbearbeitung zweifelhaft erscheinen oder nicht bei beiden Parteien in gleichem Maße gegeben sind?“⁵²

Große Machtungleichgewichte in der Mediation werden in der Literatur daher wiederholt als Gefahr oder gar als Grenze erfolgreicher Mediationsprozesse benannt. Juliane Ade und Nadja Alexander schreiben: „Erhebliche Machtgefälle zwischen den Medianden können eine Mediation gefährden oder unmöglich machen. Mediatoren haben – soweit die Parteien bereit sind, als Gleichberechtigte miteinander zu arbeiten – die Aufgabe, ungewollte bzw. hinderliche Auswirkungen bestehender Machtunterschiede auszugleichen.“⁵³ Ein ausgeglichenes Machtungleichgewicht wird also als eine Voraussetzung für die Möglichkeit oder Erfolgsaussicht einer Mediation formuliert, und um dieses herzustellen, sei die Mediator:in in der Verantwortung, einen Machtausgleich herbeizuführen und „zur Entwicklung und Sicherung der Voraussetzungen der Selbstbestimmung der Parteien bei[zu]tragen.“⁵⁴ Eine gewisse Gleichheit könne trotz unterschiedlichem Machtniveau geschaffen werden: dazu müsse das Machtungleichgewicht neutralisiert werden oder

⁴⁸ Vgl. Keydel, 2016, S. 13; Risse, 2003, S. 457; Duss-von Werdt, 2000, S. 6.

⁴⁹ Vgl. Breidenbach/Falk, 2005, S. 263; Sabo, 2021, S. 1; Wendenburg, 2013, S. 241 ff.

⁵⁰ Frohn, 2013, S. 5.

⁵¹ Vgl. Duss-von Werdt, 2000, S. 5.

⁵² Breidenbach/Gläßer, 1999, S. 211.

⁵³ Ade/Alexander, 2017, S. 55.

⁵⁴ Breidenbach/Gläßer, 1999, S. 211.

die machtvollere Partei auf die Ausübung ihrer Macht verzichten.⁵⁵ „Hingegen sei Mediation ungeeignet“, so Karol Sabo, „wenn die Machtungleichgewichte gravierend sind und sich nicht ausräumen lassen, [...] weil [die Mediation] unter diesen Bedingungen zu Ungerechtigkeit führt bzw. diese erhält und verstärkt.“⁵⁶

Zugleich wird auch auf die Komplexität von Machtkonstellationen in der Mediation verwiesen. Eine machtvolle Durchsetzung in der Mediation könne sehr viele Formen annehmen und sei, insbesondere ohne Einbettung in den größeren Kontext, nicht immer auf den ersten Blick erkennbar: „Ein erster, nur situativer Eindruck, vor allem einer, bei dem die Machtausübung einer Seite vorschnell zugeordnet wird, kann leicht täuschen“⁵⁷, erläutert Windisch. Auch Duss-von Werdt und Felix Wendenburg meinen, Machtbeziehungen seien oft nicht eindeutig, sondern situativ, wandelbar und wechselseitig.⁵⁸ Zu dieser Uneindeutigkeit äußerten Breidenbach und Ulla Gläßer sich bereits 1999 mit den Worten, es sei letztlich der Sensibilität und Intuition der Mediator:innen überlassen, einen adäquaten Umgang mit Machtungleichgewichten zu finden und über den Interventionsbedarf zu entscheiden.⁵⁹

Eine Schlussfolgerung daraus könnte sein, wie Keydel für mehr Bewusstsein und Sensibilität bezüglich der Machtformen in der Mediation zu plädieren, um als Mediator:in klarer und sicherer mit ihren Auswirkungen umgehen zu können, oder sich wie Windisch darüber hinaus für eine ausführlichere Auseinandersetzung mit Macht in den Mediationsausbildungen auszusprechen.⁶⁰

Zugleich formulieren Mediator:innen zu dem Umgang mit Machtungleichgewichten zwischen den Parteien sehr unterschiedliche Auffassungen.⁶¹ Das rückt in den Fokus, dass in der deutschen Mediationswissenschaft nur vereinzelt näher bestimmt wird, was unter Machtungleichgewichten zwischen den Konfliktparteien und was unter den Schlagwörtern Machtausgleich und Empowerment genauer verstanden wird.⁶²

Vielmehr wird in der Mediationstheorie, obwohl in der Mediationspraxis zahl-

⁵⁵ Vgl. Besemer, 2016, S. 143.

⁵⁶ Vgl. Sabo, 2021, S. 4.

⁵⁷ Windisch, 2014, S. 174.

⁵⁸ Vgl. Windisch, 2014, S. 173; Wendenburg, 2013, S. 111 f.; Duss-von Werdt, 2000, S. 6.

⁵⁹ Vgl. Breidenbach, Gläßer, 1999, S. 211.

⁶⁰ Vgl. Windisch, 2014, S. 176; Keydel, 2016, S. 15.

⁶¹ Vgl. Glasl, 2009, S. 67.

⁶² Vgl. Schmitt, 2010, S. 19; Wendenburg, 2015, S. 38.

reiche asymmetrische Konfliktkonstellationen vorkämen, weiterhin überwiegend von dem Ideal des symmetrischen Machtverhältnisses zwischen den Parteien ausgegangen, wie Gisela Kohlhage in Verweis auf Budde aufzeigt.⁶³

2.4. Machtperspektiven in der deutschen Mediationsliteratur

Mit Bezug auf Max Weber, der Macht als die Chance der eigenen Willensdurchsetzung in einer sozialen Beziehung auch gegen Widerstreben definiert, ungeachtet worauf diese Chance beruht⁶⁴, steht in vielen Ausführungen zu Macht in der Mediation die Form der Machtausübung im Fokus, die in einer Beziehung beherrschend oder behindernd wirkt und damit der Idee einer gleichberechtigten Übereinkunft in der Mediation entgegensteht.⁶⁵

Zunächst werde ich im Folgenden verschiedene Perspektiven auf die in der Mediation wirksamen Machtformen und die dazugehörigen Überlegungen zum Machtausgleich durch die Mediator:in skizzieren. Daran anschließend ziehe ich die sozial- und politikwissenschaftlichen Unterscheidungen von Macht bei Silvia Staub-Bernasconi sowie Pamela Pansardi und Marianna Bindi heran, die, wie Sabo darstellt, Macht nach dem Zweck und der Art der Ausübung bestimmen und damit eine hilfreiche Orientierung für die Systematisierung der Machtbegriffe in der Mediation anbieten.⁶⁶ Zum Abschluss dieses Kapitels erweitere ich die Perspektive auf gesellschaftliche Macht, die auf Struktureller Diskriminierung basiert und die ich als weitere in der Mediation bisher unzureichend betrachtete Machtquelle hinzufüge.

2.4.1. Personale und strukturelle Macht

Christoph Besemer nimmt in seinen Ausführungen zum Umgang mit Machtgefällen eine Unterscheidung in personale und strukturelle Macht vor.⁶⁷ Nach Besemer kann *personale Macht* sich als kommunikative Macht, als Informationsmacht oder auch als psychologische Beeinflussung einer anderen Partei ausdrücken⁶⁸ – eine für die Mediation naheliegende Betrachtung, die auch bei anderen Autor:innen Er-

⁶³ Vgl. Kohlhage, 2017, S. 222.

⁶⁴ Vgl. Weber/Winkelmann, 2002, S. 28 f.

⁶⁵ Vgl. Windisch, 2014, S. 173; Schaber, 2017, S. 35.

⁶⁶ Vgl. Sabo, 2020, S. 2 f.

⁶⁷ Vgl. Besemer, 2016, S. 146.

⁶⁸ Vgl. Besemer, 2016, S. 144.

wählung findet.⁶⁹ Personale Machtungleichgewichte können durch mediatorische Interventionen wie die Strukturierung der Kommunikation, die Unterstützung der Artikulation, die Beschaffung von Informationen oder die Begrenzung der Machtüberlegenen ausgeglichen, ausgeschaltet oder zumindest abgeschwächt werden.⁷⁰

Hingegen können *strukturelle Machtunterschiede* nicht direkt verändert werden. Sie basieren auf Rangordnung, Hierarchien oder sind, wie Keydel unter dem Stichwort instrumentelle Macht definiert, Abhängigkeitsbeziehungen, die durch ungleiche Ressourcenverteilung zustande kommen wie beispielsweise in hierarchisch organisierten Arbeitsbeziehungen oder Vermieter:in-Mieter:in-Beziehungen.⁷¹ Der angemessene Umgang damit sei, die Machtunterschiede im Rahmen einer Vormediation zu thematisieren. Sie könnten allerdings lediglich punktuell überbrückt werden, und es erfordere dazu die Bereitschaft der Beteiligten.⁷² Besemers Ansatz mit der stärkeren Partei zu erarbeiten, inwiefern die Teilnahme an einer gleichberechtigten Mediation für sie vorteilhaft und notwendig ist, sodass sie bereit ist, auf den Einsatz ihrer Macht zur einseitigen Durchsetzung ihrer Lösungsvorstellungen zu verzichten, teilen einige Autor:innen.⁷³ Die weitergehenden Vorschläge zur Stärkung der schwächeren Partei, wie die Beratung zum Aufbau von Gegenmacht bspw. durch gewaltfreien Widerstand oder eine Verbreiterung des Bündnisses mit anderen, bilden hingegen eher eine Ausnahme.⁷⁴

2.4.2. Verhandlungsmacht

Autor:innen wie Stephan Breidenbach und Felix Wendenburg verwenden für die Macht im Kontext der Mediation den Begriff der *Verhandlungsmacht*, um mögliche Machtungleichgewichte zwischen den Konfliktparteien zu systematisieren. Als Quellen der Verhandlungsmacht nennt Wendenburg neben persönlichkeitsgebundenen Faktoren die Verhandlungserfahrung, die Verfügung über verhandlungsunterstützende Ressourcen, die Verfügung über Informationen und die Fähigkeit, die mit einer Konfliktaustragung verbundenen Kosten zu tragen.⁷⁵ Wendenburg sieht eventuelle situative Interventionen durch die Mediator:in in Bezug auf die

⁶⁹ Vgl. Sabo, 2021, S. 2; Wendenburg, 2013, S. 98, 113 ff.

⁷⁰ Vgl. Besemer, 2016, S. 144 ff.; Ade/Alexander, 2017, S. 55.

⁷¹ Vgl. Besemer, 2016, S. 179, Vgl. Keydel, 2016, S. 14.

⁷² Vgl. Besemer, 2016, S. 143, S. 179.

⁷³ Vgl. ebd., S. 143, 146; Frohn, 2013, S. 6; Breidenbach, 1995, S. 263; Bröckling, 2015, S. 180 ff.

⁷⁴ Besemer, 2016, S. 143.

⁷⁵ Vgl. Wendenburg, 2013, S. 95 ff.; Breidenbach, 1995, S. 104 ff.

Gewährung der Parteienautonomie, wie er sie einem stark evaluativen Mediationsstil zuordnet, kritisch und bewertet die Bemühung um prozedurale Fairness seitens der Mediator:innen als nicht ausreichend, um dem Übervorteilungsrisiko der schwächeren Partei in der Mediation zu begegnen. Er strebt daher statt eines situativen Machtausgleichs an, rechtliche Instrumente zu implementieren, um die schwächere Partei angesichts struktureller Ungleichgewichtskonstellationen vor Übervorteilung zu schützen.⁷⁶

2.4.3. Soziale Macht in Organisationen

Friedrich Glasl entwickelt in seinem zweiteiligen Artikel *Wie geht Mediation mit Macht um?* eine Betrachtung *sozialer Macht in Organisationen*. In seiner Machtdefinition beschreibt Glasl soziale Macht als Einflussbeziehung von einem „Aktor (Macht-Ausübenden)“ gegenüber einem anderen „Aktor (Macht-Unterworfenem)“ innerhalb eines strukturellen Kontexts. Der Kontext, wie zum Beispiel die Organisationsstruktur, gebe dabei die Rahmenbedingungen und die Potentialität sozialer Machtausübung vor. Dabei betont er, dass die Einflussmittel (die verfügbaren Ressourcen wie Geld, Güter, Wissen) wirksam eingesetzt bzw. absichtlich mobilisiert werden müssen, um eine Machtausübung – im Sinne einer Zumutung (z. B. Aufforderung, Anweisung, Befehl), der sich die Macht-Unterworfenen kaum zu entziehen weiß – zu vollziehen.⁷⁷ Da er annimmt, dass „Organisations-Mediation nur dann nachhaltige Wirksamkeit erzielen kann, wenn sie auch auf die Konfliktpotenziale eingeht, die kulturell, strukturell oder technologisch bedingt sein mögen“⁷⁸, fokussiert sich sein Umgang mit Macht in der Mediation maßgeblich darauf, welche Methoden angewandt werden könnten, um bezüglich der im Konflikt wirksam werdenden kontextbedingten Machtkonstellationen Veränderung zu ermöglichen. Dabei stammen diese aus der Organisationsentwicklung und zielen auf die Änderung subjektiver Machtfaktoren, wie Erwartungen und Legitimationsgrundlagen, sowie auf Macht(um)verteilung und Machtbewusstsein in der Organisation und auf die Entwicklung kooperativer Formen des Führens und Zusammenarbeitens.⁷⁹

⁷⁶ Vgl. Wendenburg, 2013, S. 58–60, 244 f.

⁷⁷ Vgl. Glasl, 2008, S. 174 f.

⁷⁸ Glasl, 2009, S. 68.

⁷⁹ Vgl. ebd., S. 70.

2.4.4. Verfahrensmacht

Neben den Machtkonstellationen zwischen den Parteien wird von einer Vielzahl von Autor:innen auch die Macht der Mediator:in besprochen, die ihr zum einen qua Rolle und Auftrag zugesprochen wird und die sich zum anderen in der Macht der Verfahrensgestaltung zeigt.

Der Einsatz von *Verfahrensmacht* wird grundsätzlich nicht problematisiert, denn es sei die Aufgabe und Verantwortung einer Mediator:in, ihre Machtmittel einzusetzen, um das Verfahren zu gestalten.⁸⁰ Es bestehe aber die Notwendigkeit, sich damit zu befassen: „Nur wer weiß, dass er Macht hat, kann sein Verhältnis zur Macht bestimmen und eigene Spielregeln für den Umgang mit der Macht festlegen.“⁸¹ Nach Breidenbach hängt die Wahl der Eingriffs- bzw. Einflussmöglichkeiten von der konkreten Konfliktsituation und vom Rollenverständnis der Mediator:in ab, wobei die Wahl des geringstmöglichen Eingriffs wohl als Grundprinzip unter den meisten Mediator:innen gelte.⁸² Glasl betont, er bevorzuge nicht grundsätzlich einen non-direktiven Stil, sondern sehe die Einflussnahme immer in Abhängigkeit vom Eskalationsgrad und Konflikttypus. Machtausgleichende Interventionen könnten von dem Bemühen, einer schwächeren Partei mehr Raum zu schaffen, um ihren Startnachteil auszugleichen, bis hin zu machtvolleren Maßnahmen reichen, bei denen die Annahme des Mediationsauftrags an bestimmte Bedingungen geknüpft wird, die die Macht der stärkeren Partei vorübergehend beschränken.⁸³

Die Verfahrensmacht kann demnach als relevante Größe in der Verantwortung für den Machtausgleich zwischen den Parteien gesehen werden. Ihr Einsatz steht in Abhängigkeit von Selbstreflexion und Sensibilisierung, Mediationsstil und Zielvorstellungen sowie von den Konfliktdiagnosen der Mediator:in.

2.4.5. Formen der Macht und der Machtausübung in der Mediation

Bei den hier skizzierten Formen der Macht in der Mediation, ausgenommen der Verfahrensmacht, geht es um das mögliche Szenario, dass die überlegene Macht einer Partei zum eigenen Vorteil wirkt bzw. eingesetzt wird, um deren Interessen im Konflikt durchzusetzen.

Nach Silvia Staub-Bernasconi, die sich im Kontext der kritischen Sozialen Ar-

⁸⁰ Vgl. Risse, 2003, S. 458.

⁸¹ Ebd.; Duss-von Werdt, 2000, S. 4.

⁸² Breidenbach, 1995, S. 144, 165 ff.

⁸³ Vgl. Glasl, 2009, S. 67 f.

beit mit gesellschaftlicher Machtkritik befasst, ist die Betrachtung dessen, nach welchem Zweck und in welcher Weise Macht genutzt wird, das Entscheidende. Sie differenziert zwischen Behinderungsmacht und Begrenzungsmacht als zwei Formen der Machtausübung. *Behinderungsmacht* beschreibt den Einsatz von Macht zugunsten ungerechter Ressourcenverteilung, Diskriminierung, Entmündigung und Legitimation von Herrschaft und wird ggf. unter Anwendung von Zwang und Gewalt durchgesetzt. *Begrenzungsmacht* dient demgegenüber sozialer Gerechtigkeit, indem sie faire, transparente, demokratische soziale Strukturen hervorbringt, vor Willkür schützt und auf Gewalt verzichtet.⁸⁴

Pansardi und Bindi beschreiben die verschiedenen Facetten der sozialen Macht, indem sie die Unterscheidung zwischen *power over* (Macht über), *power to* (Macht zu) und *power with* (Macht mit) aufgreifen. Sie grenzen sich damit von einer langanhaltenden wissenschaftlichen Auseinandersetzung über die „tatsächliche“ Begriffsbestimmung von Macht ab.⁸⁵

Auf beide Unterscheidungen der Formen von Machtausübung möchte ich zurückgreifen und sie miteinander verbinden, da sie so zu einer größeren Eindeutigkeit in der Besprechung von Macht in der Mediation beitragen können.

Bei den in der Mediation problematisierten Machtgefällen zwischen den Parteien geht es um Machtkonstellationen von *power over*, Macht im Sinne von Beherrschung und Dominanz. Konkret geht es darum, dass die Machtquellen einer Partei zu deren Willens- und Interessensdurchsetzung oder ungerechten Vorteilssicherung reichen (*Behinderungsmacht*), was einer mediatorischen Verfahrensgerechtigkeit entgegensteht. Um einen fairen Mediationsprozess zu gewährleisten, entsteht ein Handlungs- bzw. Präventionsbedarf. Denn die herkömmlichen Konzepte von Mediation basieren auf der Annahme eines zwischen den Parteien möglichst ausgewogenen Maßes an *power to*, im Sinne von Handlungs- und Gestaltungsmacht in sozialen Beziehungen, die die jeweilige freiwillige und eigenverantwortliche Teilhabe der Parteien am Verfahren begründet.

Vorgehensweisen zugunsten dieses ausgewogenen Maßes und damit eines Machtausgleichs, also der Einsatz der Verfahrensmacht der Mediator:in zugunsten einer gleichberechtigte Konfliktlösung, basieren auch auf einer Form von *power over*, die hier aber als *Begrenzungsmacht* zum Einsatz kommt. Die Übermacht einer Partei, die möglicherweise auch nur partielle Ohnmacht bzw. Unterlegenheit

⁸⁴ Vgl. Staub-Bernasconi, 2016, S. 251 ff., Vgl. Sabo, 2020, S. 3.

⁸⁵ Vgl. Pansardi/Bindi, 2021, S. 51 f.

der anderen Partei bewirkt, wird begrenzt z. B. durch Interventionen in der Kommunikation oder Vorabsprachen zum Machtmittelverzicht etc.

Eine mediatorische Intervention oder eine Prozessgestaltung zur Förderung der Eigenverantwortlichkeit der Parteien wird mit dem Begriff Empowerment⁸⁶ bezeichnet – als Selbststärkung bzw. Vergegenwärtigung der eigenen Handlungsmacht im Sinne von *power to*. In welchem Umfang auch einseitige Maßnahmen zur Stärkung einer im Machtverhältnis schwächer wahrgenommenen Partei als zulässig erscheinen, wird im Mediationskontext in Hinblick auf die mediatorische Neutralität und Allparteilichkeit kontrovers diskutiert.⁸⁷

Aus machtkritischer Perspektive wird, wie wir in Kapitel 3 sehen werden, das vornehmlich auf die individuelle Bestärkung ausgerichtete Verständnis von Empowerment dagegen kritisch betrachtet.

2.5. Gesellschaftliche Macht und Strukturelle Diskriminierung

Die in Kapitel 2.4 dargestellten Beschreibungen von Macht in der Mediation möchte ich nun in einen gesellschaftlichen Kontext setzen und sie ergänzen mit dem Blick auf gesellschaftliche Machtverhältnisse und Strukturelle Diskriminierung und die daraus hervorgehende gesellschaftliche Macht der Einzelnen. Dabei werde ich mich im weiteren Verlauf u. a. auf die Beiträge zur machtkritischen Analyse der Mediation *Diskursive Positionierung, Artikulation und Handlungsfähigkeit*⁸⁸ von Laila Lucas, *Mediation – Hegemonie(selbst)kritik – Social Justice*⁸⁹ von Gerd Schmitt und *Macht und Differenz*⁹⁰ von Anja Weiß beziehen. Sie gehören zu den wenigen deutschen Autor:innen, die gesellschaftliche Machtstrukturen als Einflussfaktoren in der Mediation explizit machen.

In einer Systematisierung der Machtformen folge ich Karol Sabo, der der Unterscheidung Besemers von personaler Macht und struktureller Macht die gesellschaftliche Macht als dritte Form hinzufügt.⁹¹ Diese Systematisierung vergegenwärtigt die Notwendigkeit, gesellschaftliche Macht als eigenständigen Machtfaktor in der Mediation zu betrachten und sie im Hinblick auf machtausgleichende

⁸⁶ Vgl. Dulabaum, 2003, S. 40, 146.

⁸⁷ Vgl. Wendenburg, 2013.

⁸⁸ Lucas, 2017.

⁸⁹ Schmitt, 2010.

⁹⁰ Weiß, 2001.

⁹¹ Ebd.

Interventionen für ein gleichwertiges und gleichrangiges Mediationsverfahren⁹² zu berücksichtigen.

Gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse bedingen, dass Menschen in unserer Gesellschaft entlang Diversitätskategorien wie Geschlecht, sogenannter Hautfarbe, geographischer Herkunft, Alter, Religionszugehörigkeit etc. soziale, ökonomische, politische und symbolische Vorteile (Privilegierung) oder Nachteile (Diskriminierung) erfahren und in unterschiedlichem Maß mit gesellschaftlicher Macht, im Sinne von Teilhabe und Gestaltungsmöglichkeiten (*power to*) sowie behindernder oder begrenzender Einflussnahme (*power over*) ausgestattet sind.⁹³

Neben den Machtquellen wie Artikulationsmacht, Definitionsmacht, Positionsmacht, Organisationsmacht und Ressourcenmacht kann dabei Körpermacht als zentrale Machtquelle für gesellschaftliche Macht in gesellschaftlichen Machtverhältnissen identifiziert werden. Staub-Bernasconi bezeichnet in ihrer Systematisierung *Körpermacht* als die Möglichkeit, den eigenen Willen durch die Präsenz oder Verfügung über den eigenen Körper durchzusetzen.⁹⁴ Körpermacht ist, so ergänzt Sabo, gekoppelt an die körperliche Ausstattung bzw. an körperliche Merkmale wie Geschlecht, Alter, Gesundheit, physische Stärke etc.⁹⁵

Da strukturelle Diskriminierungsverhältnisse einen großen Einfluss darauf haben können, ob Menschen sich personell oder strukturell bemächtigen (können), steht Körpermacht zugleich in einem engen Zusammenspiel mit allen anderen Machtquellen. Gesellschaftliche Machtverhältnisse wirken jedoch oft verdeckt. Aus privilegierter Position wird das Zusammenspiel oft nicht erkannt oder nicht anerkannt, sodass gesellschaftliche Macht der personalen oder strukturellen Form von Macht zugerechnet wird.⁹⁶

In diesem Sinne bedarf es zugleich einer Abgrenzung zu anderen Ansätzen, die Diversitätskategorien oder gesellschaftliche Machtverhältnisse als relevant für die Mediation erachten, jedoch gesellschaftliche Macht und Strukturelle Diskriminierung nicht als eigene Analysekategorie hervorheben.

⁹² Vgl. Besemer, 2016, S. 146.

⁹³ Vgl. Sabo, 2021, S. 4. Czollek et al., 2019, S. 28 f.; Lucas, 2017, S. 239.

⁹⁴ Vgl. Staub-Bernasconi, 2016, S. 253

⁹⁵ Vgl. Sabo, 2020, S. 3.

⁹⁶ Vgl. Sabo, 2021, S. 4.

2.5.1. Abgrenzung zu diversitätsbezogenen Ansätzen

Es gibt in der deutschen Mediationslandschaft inzwischen verschiedene diversitätsbezogene Ansätze, die darauf eingehen, dass Aspekte gesellschaftlicher Vielfalt Einfluss auf die Bedingungen haben, unter denen Mediand:innen an der Mediation teilnehmen, und dass diese daher reflektiert werden müssen. Sie betrachten gesellschaftliche Diversitätsfaktoren jedoch nicht im Kontext gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse, die sich u. a. in Form Struktureller Diskriminierung auf das gesellschaftliche Zusammenleben auswirken.⁹⁷

Becker und Pinto, die in Hinblick auf Gender und Kultur⁹⁸ für eine Notwendigkeit der Berücksichtigung im Mediationssetting plädieren, fokussieren sich auf gesellschaftliche Diversitätskategorien als Einflussfaktoren für Konflikte und ihre Bearbeitung. Sie sprechen dabei von „Mediationen mit kultur- oder geschlechtsspezifischen Herausforderungen“. Für den mediatorischen Umgang damit verweisen sie auf eine Vielzahl von Reflexionsfragen und Methoden, mit denen diesen Herausforderungen, die auch zu Hindernissen werden können, begegnet werden kann.⁹⁹ Sie nehmen jedoch, wie in der interkulturellen Mediation verbreitet, keine Einordnung in gesellschaftliche Machtverhältnisse vor.¹⁰⁰ Anja von Rosenstiel spricht hingegen im Kontext der Elder Mediation, die sich unter anderem mit der „Rücksichtnahme auf besondere, typischerweise in späten Lebensphasen auftretende Anforderungen“¹⁰¹ befasst, davon, dass im Hinblick auf schutzbedürftige Mediationsteilnehmende von einem Machtgefälle zwischen den Parteien auszugehen ist. Sie fordert in diesem Sinne eine kritische Reflektion der Konzepte von Unparteilichkeit oder Allparteilichkeit.¹⁰² Zugleich bleibt auch hier das Ausmaß der Auswirkungen Struktureller Diskriminierung für das Mediationsverfahren nur angedeutet.

⁹⁷ Vgl. Czollek et al., 2019, S. 22 f.

⁹⁸ Der Begriff der Kultur, wie er unter anderem im Bereich Interkultureller Mediation verwendet wird, wird aus machtkritischer Perspektive kritisiert. Mehr dazu siehe Schmitt, 2010, S. 18.

⁹⁹ Vgl. Becker/Pinto, 2012, S. 77.

¹⁰⁰ Vgl. Weiß, 2001, S. 89.

¹⁰¹ Elder Mediation. In: *Bundesverband Mediation*.

¹⁰² Vgl. Rosenstiel, 2016, S. 39.

2.5.2. Abgrenzung zu struktureller Macht

Autor:innen wie Duss-von Werdt oder Besemer erwähnen Aspekte wie Alter und Religion, kulturelle und geschlechtsspezifische Unterschiede als strukturelle, von den Personen jeweils unabhängige Machtgegebenheiten und als mögliche Konflikt hintergründe.¹⁰³ Indem sie jedoch gesellschaftliche Macht nicht von anderen strukturellen Machtfaktoren unterscheiden, können sie diese letztlich nicht als spezifische Gefährdung der Verfahrensgerechtigkeit in der Mediation erkennen.

Eine konzeptionelle Unschärfe und unterschiedliche Verwendungen des Terminus „strukturell“ können zudem erschweren, eine klare Abgrenzung der Machtformen vorzunehmen. Es bedarf der Unterscheidung zwischen strukturellen Machtfaktoren (bspw. Positions- und Ressourcenmacht durch Hierarchien, Rang) und gesellschaftlichen Machtfaktoren (strukturelle Vorteile aufgrund gesellschaftlicher Diskriminierungsverhältnisse). Beide Formen der Macht sind „strukturell“, da sie die Rahmenbedingungen für Beziehung und Machtkonstellation zwischen den Konfliktparteien vorgeben und sie gewissermaßen vorstrukturieren. Gleichzeitig wirken die als strukturell benannten Machtfaktoren kontextgebunden und situativ und gesellschaftliche Machtfaktoren beschreiben den Einfluss des deutlich größeren gesellschaftlichen Kontexts auf die soziale (Macht-) Beziehung zwischen den Konfliktparteien.

So gehen der Rang einer:ines Vorgesetzten oder die Position einer Vermieter:in strukturell mit dem Zugang zu gewissen Machtquellen einher, und damit gehen sie, zunächst unabhängig davon, wer die Position besetzt, mit *power over* und *power to* einher. Dagegen kommt ungeachtet anderer Faktoren einer *weißen*, männlichen Person gesellschaftliche Macht zu, über die eine Schwarze¹⁰⁴ Frau strukturell nicht verfügt. Dass und wie Vorgesetzte:r oder Vermieter:in gesellschaftlich positioniert sind, macht demnach einen Unterschied für ihre Machtposition in der Mediation, unabhängig davon, ob sie sich ihrer gesellschaftlichen Macht bewusst sind oder nicht. Nur die Unterscheidung struktureller und gesellschaftlicher Macht ermöglicht uns, die mögliche Komplexität von Machtkonstellation zu begreifen, die Formen von Macht in ihrer unterschiedlichen Funktions- und Wirkungsweise sowie in ihrem Zusammenwirken zu verstehen und mediatorisch einen entsprechenden Umgang abzuwägen.

¹⁰³ Vgl. Besemer, 2016, S. 32; Duss-von Werdt, 2000, S. 6.

¹⁰⁴ Der Begriff Schwarz ist eine politische Selbstbeschreibung und wird bewusst groß geschrieben.

Während davon ausgegangen werden muss, dass gesellschaftliche Macht personale und strukturelle Machtverhältnisse mit beeinflusst, kann sie nicht wie personale Macht durch entsprechende Interventionen der Mediator:in neutralisiert und nur sehr bedingt wie strukturelle Macht durch einen Machtmittelverzicht der stärkeren Partei vorübergehend unwirksam gemacht oder begrenzt werden. Denn anders als Glasl in seiner Machtdefinition beschreibt, muss bei gesellschaftlicher Macht nicht von einer aktiven Mobilisierung der Einflussmittel ausgegangen werden, sondern ihre kontinuierliche strukturelle Wirkmächtigkeit muss berücksichtigt werden. Zugleich sind makro-soziale gesellschaftliche Machtverhältnisse, anders als Glasl es für meso-soziale Machtverhältnisse innerhalb von Organisationen annimmt, durch eine Mediation nicht strukturell zu verändern, und es gilt vielmehr, einen Umgang mit ihnen zu finden, der ihren Auswirkungen etwas entgegensetzt.

Zwar führt Glasl auch die Bedeutung der Einordnung von Organisationen als kulturelle gesellschaftliche Institutionen aus und verweist darauf, dass die Betrachtung ihrer Machtstrukturen nicht von der Diskussion der Machtverhältnisse in der Gesellschaft gelöst werden kann: „[Sie werden] von der makro-sozialen Umgebung durchdrungen und wirken mehr oder weniger auch auf diese zurück.“¹⁰⁵

Die von mir aufgeworfene These geht jedoch weiter: Ich begreife die Konflikte auf mikro-, meso- und makro-sozialer Ebene als selbst in die Strukturellen Diskriminierungsverhältnisse eingebettet. Gesellschaftliche Macht- und Diskriminierungsverhältnisse wären damit, übertragen auf Glasls Machtdefinition, eine stete Komponente der sozialen Beziehung zwischen den Akteur:innen, die die Möglichkeiten machtvoller Einflussnahme mitstrukturieren.

In diesem Sinne wirken gesellschaftliche Macht- und Diskriminierungsverhältnisse nach Lucas, Schmitt und Weiß nicht nur hinsichtlich des Zustandekommens und der Dynamik von Konflikten, sondern reproduzieren sich im mediatorischen Konfliktbearbeitungsprozess. Die klassischerweise als Verständigungsproblem zwischen zwei divergierenden Perspektiven betrachteten Konflikte müssen daher stets auch entlang eines möglichen gesellschaftlich bedingten Machtungleichgewichts zwischen diesen Perspektiven reflektiert werden.¹⁰⁶ Dazu müssen die Bedingungen der Konflikterzählung erkannt werden als beeinflusst durch gesellschaftliche Machtverhältnisse und durch die gesellschaftliche Positionierung der Medi-

¹⁰⁵ Glasl, 2008, S. 179.

¹⁰⁶ Vgl. Weiß, 2001, S. 15.

ator:in, die in ihrer Rolle als Vermittler:in zwischen den Parteien Verfahrensmacht innehat.¹⁰⁷

Diese Dimensionen von gesellschaftlicher Macht in der Mediation zu untersuchen, muss im Sinne von Professionalität als erforderlich gesehen werden, so wie Kraus meint, dass „die Analyse von Konflikten und der Durchsetzungspotentiale der beteiligten Akteure zur Qualität professionellen Handelns und Beratens [beiträgt] und mithin Element der notwendigen Reflexion fachlicher Entscheidungs- und Handlungsbedingungen [ist]“.¹⁰⁸

Die notwendige Untersuchung geht dabei über die Frage nach dem Umgang mit gesellschaftlich bedingten Machtungleichgewichten in der Mediation hinaus und nimmt die aufgeworfene Überlegung wieder auf, inwiefern die Vorannahmen der Prinzipien der Mediation aus machtkritischer Perspektive überdacht und zugunsten einer diskriminierungskritischen Praxis erweitert werden müssen.

¹⁰⁷ Vgl. Lucas, 2017, S. 239; Schmitt, 2010, S. 18 f.

¹⁰⁸ Kraus, 2014, S. 330.

3. Macht und Diskriminierung in der machtkritischen Bildungsarbeit

Ob gewollt oder nicht – in dieser Welt gehen soziale Unterschiede mit sozialer Ungerechtigkeit einher.¹⁰⁹

Den Zugang zu einer ausführlichen Betrachtung von gesellschaftlicher Macht und Struktureller Diskriminierung in der Mediation kann die Auseinandersetzung mit der machtkritischen Bildungsarbeit eröffnen, da hier bereits Umgangsweisen mit Diskriminierungsverhältnissen im Kontext der Prozessbegleitung entwickelt wurden. Politische Bildung soll Menschen befähigen, auf der Basis von Menschenrechten und demokratischen Werten persönliche und gesellschaftliche Verantwortung zu übernehmen.¹¹⁰ Für die explizit machtkritische politische Bildungsarbeit ist darüber hinaus die Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen, die Diskriminierung hervorbringen, zentral, um globale und innergesellschaftliche Verhältnisse sowie die eigene Position darin zu verstehen und menschenrechtsbasierte Handlungsmöglichkeiten zu entwickeln. Ansätze, an denen sich dazu orientiert wird sind u. a. Social Justice¹¹¹ und Anti-Bias¹¹², die die Vision einer diversitätsbewussten und diskriminierungsfreien Gesellschaft teilen, in der eine Gerechtigkeit „für alle Menschen ungeachtet ihrer vermeintlichen Nützlichkeit oder Leistung realisiert ist“.¹¹³ Ein wichtiges Moment darin bildet das Zusammenbringen von Diskriminierungskritik mit einer kritischen Perspektive auf den gegenwärtigen Kapitalismus als konkrete politisch-ökonomische Machtstruktur, die bestimmte Diskriminierungsverhältnisse erzeugt und die unweigerlich mit der Entstehungsgeschichte und Wirkungsweise von Diskriminierungsverhältnissen verknüpft ist.¹¹⁴

¹⁰⁹ Höhme, 2018, S. 17.

¹¹⁰ Vgl. Politische Bildung. In: *Bundesministerium des Inneren und für Heimat*.

¹¹¹ Der englische Begriff *Social Justice* übersteigt nach Collekt et al. die deutsche Übersetzung *soziale Gerechtigkeit* in ihrer Bedeutung und wäre als „Anerkennungs-, Verteilungs-, Befähigungs- und Verwirklichungsgerechtigkeit“ in den deutschen Kontext zu übertragen. Czollek et al., 2019, S. 22.

¹¹² Das englische Wort *bias* wird als „Voreingenommenheit“ oder „Schieflage“ ins Deutsche übersetzt. Der Anti-Bias Ansatz, begründet von Louise Derman-Sparks, richtet sich gegen jede Formen von Diskriminierung und Unterdrückung und fordert auf, dagegen vorzugehen. Vgl. Schmidt et al., 2011, S. 155.

¹¹³ Czollek et al. 2019, S. 22; vgl. Machtkritischer Bildungsansatz. In: *Glokal e. V.; Wir Falken*. In: *Sozialistische Jugend die Falken Landesverband Berlin*.

¹¹⁴ Vgl. Czollek et al. 2019, S. 23; Vgl. Hansen, Johanna. Interview. Machtkritische Bildungsarbeit – Machtverhältnisse benennen, kritische Reflexion anstoßen, eigene Position hinterfragen. In: *hamburg.global. Netzwerk für weltweite Gerechtigkeit*.

Da auch die Mediation einen Gerechtigkeitsanspruch an ihre Praxis formuliert, gehe ich davon aus, dass sowohl die Betrachtung der Funktionsweise Struktureller Diskriminierung als auch eine Auseinandersetzung mit der Praxis der machtkritischen Bildung eine um Machtausgleich bemühte mediatorische Praxis informieren kann.

Im Folgenden werde ich zunächst zentrale Begriffe und theoretische Ansätze der Macht- und Diskriminierungskritik erläutern, um anschließend zu untersuchen, wie diese sich in der Praxis der machtkritischen Bildungsarbeit entfalten.

3.1. Strukturelle Diskriminierungsverhältnisse

Diskriminierungsverhältnisse müssen als „Wahrnehmungsfilter“ beschrieben werden, wie Maisha Auma (chem. Eggers) am Beispiel von Rassismus ausführt.¹¹⁵ Jedes Diskriminierungsverhältnis (wie z.B. Rassismus, Antisemitismus, Sexismus) steht dabei im Kontext historisch gewachsener, in unseren gesellschaftlichen Strukturen verankerter und auch institutionalisierter Herrschaftsverhältnisse, die sich u. a. in einer ungleichen Ressourcenverteilung zeigen.¹¹⁶ Diskriminierungsverhältnisse strukturieren damit, wie wir uns und unsere Umgebung wahrnehmen, wie wir uns in ihr bewegen und an ihr teilhaben können. Daher ist für die machtkritische Bildungsarbeit, ebenso wie für die Mediation, eine Auseinandersetzung mit der Strukturalität von Diskriminierungsverhältnissen erforderlich.

3.1.1. Othering und Strukturelle Diskriminierung

Ein wichtiger Begriff zum Verständnis struktureller Diskriminierungsverhältnisse ist der des *Othering*. Er beschreibt einen Prozess, bei dem Menschengruppen aus einer machtvollen Position heraus zum *Anderen* (*the other*) gemacht werden, um so in Abgrenzung dazu das Eigene zu definieren.¹¹⁷ Dabei sind Fremdmarkierung und Eigenbestimmung eng miteinander verknüpft. Während „die Anderen“ die Verkörperung dessen werden, was im Selbst abgelehnt wird, wird ein positives, erstrebenswertes Selbstbild geschaffen.¹¹⁸ In der Erzeugung dieser Differenzkonstruktionen sei es nicht relevant, ob diese „anderen“ Gruppen tatsächlich exis-

¹¹⁵ Vgl. Auma/RAA, 2018, S. 2.

¹¹⁶ Vgl. Ogette, 2022, S. 79.

¹¹⁷ Vgl. Ogette, 2017, S. 59.

¹¹⁸ Vgl. Kilomba, 2017, S. 16.

tieren, wie Auma schreibt: „Es geht vielmehr darum, sie eindeutig voneinander unterscheidbar zu machen, das heißt, eine Differenz zu etablieren und aufrechtzuerhalten.“¹¹⁹ Teil der Differenzierungspraxis sei die Festlegung und Naturalisierung dieser Unterscheidung und die Hierarchisierung durch die Verbreitung und institutionelle Absicherung diskriminierender Wissensstrukturen.¹²⁰

Prozesse des Othering bringen durch den Blick auf „die Anderen“ stets „ein unmarkiertes, normatives Zentrum“¹²¹ hervor, lassen hierarchische gesellschaftliche Ordnungen als natürlich erscheinen und legitimieren Machtdifferenzen, Machtauschlüsse und Hegemonieansprüche.¹²² Die Ausschlusspraxis, die diskriminierte Gruppen untergeordnet positioniert und ihre soziale, politische und materielle Teilhabe einschränkt oder sie ihnen gar verweigert, ist somit ideologisch begründet. Diskriminierung ist damit nicht nur die Auswirkung individueller und intentionaler Handlungen und Entscheidungen von Einzelpersonen, sondern muss als strukturell diskutiert werden.¹²³

Es wird dabei von einem Wirken Struktureller Diskriminierung auf drei unterschiedlichen gesellschaftlichen Ebenen gesprochen: Auf kultureller Ebene ist sie in das ideologisch-kulturelle Wissen einer Gesellschaft eingeschrieben, wirkt dort durch ideologische Macht und wird u. a. durch öffentliche Diskurse, Musik, Literatur, Kunst und Werbung vermittelt, indem bestimmte diskriminierende Stereotype darin reproduziert und normalisiert werden.¹²⁴

Auf der institutionellen Ebene basiert Strukturelle Diskriminierung auf „Gesetzen und Strukturen, die durch eine soziale, politische und ökonomische Macht gekennzeichnet sind“¹²⁵. Sie zeigt sich in diskriminierenden Politiken, bürokratischen Prozessen, Gesetzen, Verordnungen und Vorgaben sowie in der Struktur und dem Vorgehen staatlicher und gesellschaftlicher Institutionen und ihrer Repräsentant:innen.¹²⁶

Auf zwischenmenschlicher Ebene wird Diskriminierung hergestellt und reproduziert durch Sprache, Handlungen und Verhalten.¹²⁷ Wenn überhaupt wird hier

¹¹⁹ Auma/RAA, 2018, S. 2.

¹²⁰ Vgl. ebd., S. 3.

¹²¹ Vgl. Eggers, 2017, S. 56.

¹²² Vgl. ebd., S. 57.

¹²³ Vgl. Czollek et al., 2019, S. 22 f.

¹²⁴ Vgl. Anti-Bias-Werkstatt, 2007; Czollek et al., 2019, S. 26.

¹²⁵ Anti-Bias-Werkstatt, 2007.

¹²⁶ Vgl. ebd.; Czollek et al., 2019, S. 22 f.

¹²⁷ Vgl. ebd., S. 26.

Diskriminierung oftmals nur erkannt und benannt, wenn sehr eindeutige Sprachakte oder Gewaltakte begangen werden. Diskriminierende Sprache und diskriminierendes Verhalten sind jedoch sehr facettenreich und so weitgehend normiert und anerkannt, dass sie von vielen nicht als solche wahrgenommen oder markiert, sondern passiv hingenommen werden.¹²⁸ Mit dem Begriff der Mikroaggression werden vermeintlich „kleine“ Situationen und Äußerungen, die subtil, versteckt oder unbewusst zu alltäglichen Entwürdigungen führen, als wirkmächtige diskriminierende Praxen besprechbar.¹²⁹ Diskriminierung auf interpersonaler Ebene steht im Zusammenhang mit individueller, situativer Handlungsmacht und mit Macht durch die gesellschaftliche Positionierung (siehe Kapitel 3.1.3).¹³⁰

Verbreitete Diskriminierungsformen in der heutigen deutschen Gesellschaft sind unter anderen Rassismen, Sexismen, Klassismus, Ableismus, Adultismus und Ageismus, Antisemitismus, Diskriminierung Ost und Lookismus.¹³¹ Diese haben gemeinsam, dass sie alle im Kontext der politisch-ökonomischen Strukturen von Kapitalismus und Kolonialismus gedacht werden müssen: Gleichzeitig hat jede dieser Diskriminierungsformen ihre eigene Funktionsweise, Geschichte und Gegenwart und ist als nicht statisch zu begreifen.¹³² Darüber hinaus sind die Diskriminierungsformen miteinander verschränkt und beeinflussen sich gegenseitig, was mit dem Begriff Intersektionalität ausgedrückt wird.¹³³ Für die Mediation sind sowohl das Wissen der Mediator:innen über die Existenz und die Funktionsweisen einzelner Diskriminierungsformen wichtig als auch das Verständnis von Intersektionalität. Da in dieser Arbeit auf beides nicht detailliert eingegangen werden kann, basieren die Ausführungen auf der Ähnlichkeit der Mechanismen Struktureller Diskriminierungen und stellen verallgemeinerbare Aspekte dar.

3.1.2. Gewalt und Gewaltförmigkeit

In der machtkritischen Bildungsarbeit wird auch Gewalt strukturell betrachtet. Anstatt Gewalt in der herkömmlichen und auch in der Mediationsausbildung geläufigen Weise maßgeblich als verbales oder physisches grenzverletzendes subjektives

¹²⁸ Vgl. Sow, 2008, S. 107–111.

¹²⁹ Vgl. Ogette, 2017, S. 54 ff.

¹³⁰ Vgl. Anti-Bias-Werkstatt, 2007.

¹³¹ Vgl. Czollek et al, 2019, S. 221 ff.; Initiative intersektionale Pädagogik, 2015.

¹³² Vgl. Czollek et al., 2019, S. 23; Glokal e. V., 2013.

¹³³ Vgl. Kelly, 2021, S. 11.

Verhalten, das an autonomen Subjekten ausgeübt wird, zu definieren, werden auch die gesellschaftlichen Machtverhältnisse selbst als gewaltvoll betrachtet.

Nikita Dhawan legt in Bezug auf Judith Butler die Verknüpfung von Normen, Gewalt und Subjektivität dar. Die Gewalt bestimmter Normen würde sogar darauf Einfluss nehmen, wessen Menschenwürde anerkannt wird, denn hegemoniale Anerkennungsnormen würden darauf basieren, dass Anerkennung versagt werden könne.¹³⁴

Durch gesellschaftliche Normen wird demnach nicht nur der diskriminierende Machtunterschied konstruierter Menschengruppen legitimiert. So kann die Zugehörigkeit zu bestimmten gesellschaftlich diskriminierten Gruppen zur Benachteiligung bis hin zu einer menschenunwürdigen Behandlung führen und wird durch hegemoniale Normen legitimiert. So können gewaltvoll geschaffene normative Zugehörigkeitskategorien wie z. B. Mann und Frau, dazu führen, dass Personen die Anerkennung als Menschen verweigert wird. Entweder weil sie entlang cis-sexistischer Normen gewaltvoll von dieser Identifizierung ausgeschlossen werden oder weil ihnen die Identifizierung als nicht binäre, genderqueere Menschen, die sich innerhalb dieser binären Ordnung nicht verorten können und wollen, abgesprochen wird.

Dieses Verständnis von Normen und Normativität stellt einen Gegenentwurf zu der verbreiteten Annahme dar, dass Normen bewertungsfrei als Orientierungshilfen verstanden werden können.¹³⁵ In der Betrachtung von Macht- und Herrschaftsverhältnissen wird stattdessen deutlich, dass Normen der Legitimation Struktureller Diskriminierung dienen: Personen, die den Normen nicht entsprechen werden nicht als gleichwertige Menschen anerkannt.¹³⁶ „Butlers Begriff der Normengewalt [macht] die Normen zu Agenten der Gewalt, sodass normative Gewalt sowohl typische physische Gewalt ermöglicht, als auch zugleich jede Spur von Gewalt tilgt.“¹³⁷

Demnach sind die Normen selbst die Basis diskriminierender Gewalt und erschweren durch ihre „Normalität“ und oftmals unhinterfragte Gültigkeit der diskriminierenden Vorstellungen, die sie hervorbringen, dass diskriminierende Verhaltensweisen und Vorgänge auf zwischenmenschlicher, kultureller und institutioneller Ebene als das erkannt werden, was sie potentiell sind: grenzüberschreitend, ausgrenzend, ungerecht, menschenverachtend, gewaltvoll, die psychische und physische Integrität von Menschen beeinflussend.

¹³⁴ Vgl. Dhawan, 2011, S. 24 ff.

¹³⁵ Vgl. Erpenbeck, 2022, S. 110.

¹³⁶ Vgl. Scherr, 2016, S. 4 ff.

¹³⁷ Dhawan, 2011, S. 25.

3.1.3. Positionierung

Menschen haben sehr unterschiedliche Zugänge zu Ressourcen und gesellschaftlicher Teilhabe, werden bevorteilt oder diskriminiert – je nachdem, wie sie im Kontext struktureller Machtverhältnisse verortet sind.¹³⁸

Die Verortung innerhalb eines gesellschaftlichen Diskriminierungsverhältnisses wird Positionierung genannt.¹³⁹ Durch Otheringprozesse erfahren Personen als Zugehörige einer veränderten gesellschaftlichen Gruppe Diskriminierung oder als Teil einer normierten Gruppe Privilegien. Davon ausgehend, dass gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse und die eigenen Positionierungen darin jedes Individuum maßgeblich prägen und den Rahmen für das Handeln als gesellschaftliches Subjekt bilden, sind Individualität und Gesellschaftlichkeit nicht losgelöst voneinander zu begreifen.¹⁴⁰

Wie die Formulierung des „positioniert werden“ verdeutlicht, handelt es sich hierbei nicht um selbstgewählte Zugehörigkeiten, und die hegemonial zugewiesenen Identitäten haben „ihre[n] ganz realen, materiellen und symbolischen [Effekt]“. ¹⁴¹

Nach Iris Marion Young lässt sich sagen, dass Diskriminierung als Betroffensein von Ausbeutung, Ausschluss und Marginalisierung, von eingeschränkten Entwicklungs- und Entfaltungsmöglichkeiten, von Aberkennung von Normen, Werten und Vorstellungen und als Betroffensein von verbaler und körperlicher Gewalt erlebt wird.¹⁴² Dabei lässt sich das individuelle Erleben von Menschen, die eine bestimmte Diskriminierung erfahren, nicht verallgemeinern. Für die Bildungsarbeit wie für die machtkritische Betrachtung der Mediation ist außerdem wichtig, dass Strukturelle Diskriminierung sich in die Subjekte einschreibt und sich so internalisiert in den individuell vertretenen Werten, Gefühlen und Annahmen einer Person widerspiegeln kann.¹⁴³

¹³⁸ Glokal e. V., 2013, S. 1.

¹³⁹ Bartel, 2013, S. 15.

¹⁴⁰ Vgl. Debus, 2018, S. 111.

¹⁴¹ Lucas, 2017, S. 239 f.

¹⁴² Vgl. Young, 1996, S. 118 ff.

¹⁴³ Vgl. Blickhäuser, Angelika/Von Barga, Henning. Die Vier I's: Mechanismen und Funktionsweisen von Diskriminierung.

Diskriminierungen und Ausschlüsse müssen nicht zwingend persönlich intentional sein.¹⁴⁴ Mehrfachprivilegierte Menschen, die strukturell maßgeblich von Diskriminierung profitieren, da sie einen guten Zugang zu Ressourcen haben, sind sich oftmals der Diskriminierungsverhältnisse und ihrer Folgen wenig bewusst und verfügen über wenig Wissen dazu. Dies entspricht der sich selbst erhaltenden Logik diskriminierender Verhältnisse und gleichzeitig tragen entsprechend verortete Personen damit zur (Re-)Produktion und Aufrechterhaltung diskriminierender Strukturen bei.¹⁴⁵ Ihre hegemoniale Perspektive ist dabei unmarkiert und gilt als neutral und universal.¹⁴⁶ Schmitt verweist auf Donna Haraways Begriff des situierten Wissens, der beschreibt, dass „jegliches Wissen, Denken, Handeln und Fühlen notwendigerweise auf einem begrenzten Erfahrungshorizont und einem spezifischen Standpunkt mit einer lediglich partikularen Perspektive beruht.“¹⁴⁷ Aber auch Menschen, denen Diskriminierung selbst widerfährt, können nicht immer den Zusammenhang mit Struktureller Diskriminierung erkennen, da gesamtgesellschaftlich der Zugang zu diesem Wissen und die Auseinandersetzung damit fehlt.¹⁴⁸

Die Verflechtung und das Ineinandewirken von Diskriminierungsformen wird Intersektionalität genannt und ermöglicht es, zu beschreiben, dass a) die durch die Macht- und Herrschaftsverhältnissen etablierten Diskriminierungsformen sich gegenseitig stabilisieren und u. U. bedingen (Systemische Intersektionalität¹⁴⁹) und b) eine Vielzahl von Menschen Mehrfachmarginalisierung erfahren, also von mehreren Diskriminierungsformen negativ betroffen sind. Betont wird dabei, dass die Diskriminierungsformen nicht additiv wirken, sondern miteinander verschränkt eine spezifische Diskriminierungserfahrung ergeben¹⁵⁰, was die analytische Begriffsbestimmung *intersectionality* oder *intersectional oppression* durch Kimberlé Crenshaw begründete. „The plaintiffs were discriminated against not only as women* nor only as black people, but rather very specific as racially marked female subjects“¹⁵¹, wie Auma pointiert. Diese Betrachtungsweise verweist darauf, dass im Streben nach Social Justice dementsprechend auch die Notwendigkeit besteht,

¹⁴⁴ Glocal e. V., 2013, S. 5 ff.

¹⁴⁵ Vgl. Debus, 2018, S. 132.

¹⁴⁶ Vgl. Schmitt, 2010, S. 17 f.

¹⁴⁷ Schmitt, 2010, S. 18.

¹⁴⁸ Vgl. Debus, 2018, S. 133.

¹⁴⁹ Vgl. Czollek et al., 2019, S. 32 f.

¹⁵⁰ Vgl. Goel/Stein, 2016, S. 109.

¹⁵¹ Auma, 2019, S. 23. „Die Beschwerdeführer:innen wurden nicht nur als Frauen* und nicht nur als Schwarze diskriminiert, sondern sehr spezifisch als rassifizierte weibliche Subjekte“ (meine Übersetzung – CU).

einzusehen, dass gesellschaftliche Macht-, Herrschafts- und Diskriminierungsverhältnisse nicht losgelöst voneinander bekämpft werden können.

Zudem kann durch Intersektionalität erfasst werden, dass Menschen in Hinsicht auf ein Diskriminierungsverhältnis privilegiert und mit Blick auf ein weiteres depriviliert sein können, was Urmila Goel und Alice Stein „ambivalente Positionierung“ nennen.¹⁵²

Crenshaws Aussage „intersectionality was a lived reality before it became a term“¹⁵³ verweist auf die Unerlässlichkeit einer intersektionalen Perspektive, um komplexe gesellschaftliche Diskriminierungsrealitäten beschreiben zu können.

3.1.4. Normativität und Abwehr

Der Begriff der Strukturellen Diskriminierung und die Beschreibung der Wirkungsebenen zeigen, dass, anders als bei dem Begriff Herrschaftsverhältnis angenommen werden könnte, „Diskriminierungsformen nicht von oben nach unten ‚verordnet‘ [werden]“¹⁵⁴ und keine personifizierte Gruppe von Menschen an der Macht ist und über alle anderen diskriminatorisch verfügt. Gleichzeitig zeigt die Analyse aber auch, dass es in unserer derzeitigen Gesellschaft keine diskriminierungsfreien Räume gibt.

Die Bereitschaft für eine Auseinandersetzung mit Diskriminierung ist laut Paul Mecheril auch im Kontext professioneller (sozial-)pädagogischer Tätigkeit dadurch erschwert, dass es zwar zur Programmatik demokratischer Kontexte – zumindest auf Ebene eines rhetorischen Konsenses – gehört, Diskriminierung abzulehnen, dabei aber vermieden wird, z. B. „Rassismus als Analysekatégorie auf ‚das Eigene‘ anzuwenden“¹⁵⁵. Gefühle der unangenehmen Verantwortung könnten aus privilegierter Position daher zu Dethematisierung führen.¹⁵⁶

Tupoka Ogette beschreibt in ihrem Einführungswerk zum Diskriminierungsverhältnis Rassismus *exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen* anhand des Konzepts von „Happyland“ den Mechanismus, der strukturell dahinter liegt: „Happyland existiert, damit Menschen von der Ausbeutung anderer Menschen – wirtschaftlicher, politischer, sozialer Natur – profitieren können und sich – und das

¹⁵² Vgl. Goel/Stein, 2016, S. 111.

¹⁵³ Crenshaw, 2019, S. 13. „Die Intersektionalität war bereits gelebte Wirklichkeit, bevor sie zum Begriff wurde“ (meine Übersetzung – CU).

¹⁵⁴ Vgl. Czollek et al., 2019, S. 201.

¹⁵⁵ Mecheril/Rangger, 2022, S. 187.

¹⁵⁶ Ebd.

ist wichtig – dabei trotzdem gut fühlen können. Es geht bei Happyland um die Erhaltung eines positiven Selbstbildes.¹⁵⁷ Zentral, sowohl für die Aufrechterhaltung dieses positiven Selbstbildes als auch für die der Verhältnisse selbst, sei dabei, so benennt es auch Grada Kilomba, *Abwehr*.¹⁵⁸ Die Theoretikerin Kilomba beschreibt aus rassismuskritischer, psychologischer Perspektive in ihrem Buch „Plantation Memories“, welche zentrale Funktion Abwehr in der Reproduktion struktureller Diskriminierungsverhältnisse hat. Marginalisiertes Wissen würde als emotional, unwissenschaftlich und persönlich systematisch disqualifiziert, um das dominante, diskriminierende Wissen als Norm und diskursbestimmend festzuschreiben.¹⁵⁹

Entsprechendes Abwehrverhalten, das der Aufrechterhaltung gesellschaftlicher Machtverhältnisse dient, zeige sich in Kommunikationssituationen sehr eindrücklich. Beispielhaft dafür sind *derailing*, *tone policing* und *gaslighting*. Wenn betroffene Menschen auf diskriminierendes Verhalten hinweisen, würde mit „sprachlichen Taktiken“ vom Kern des Gesprächs abgelenkt (*derailing*), ihr Tonfall und ihre Emotionalität würden kritisiert (*tone policing*) und sie ggf. so verunsichert, dass sie selbst ihre eigenen Gefühle und Urteilsfähigkeit in Frage stellen (*gaslighting*) mit dem Ziel, einer Auseinandersetzung mit Diskriminierungshinweisen zu entgehen. Zu den Abwehrmechanismen gehört die Individualisierung bestimmter Erfahrungen, indem die Auswirkungen Struktureller Diskriminierung als persönliche Unzulänglichkeit und als selbstverschuldet markiert werden.¹⁶⁰

3.2. Grundsätze und Handlungsweisen der machtkritischen Bildungsarbeit

Nachdem ich umrissen habe, auf welche theoretischen Erkenntnisse sich die machtkritische Bildungsarbeit stützt, soll im Folgenden betrachtet werden, was das für die Praxis bedeutet.

Evelyne Höhne beschreibt ein Spannungsfeld im Umgang mit Macht:

Zum einen geht es darum, gesellschaftliche Hierarchien und darauf gegründete Machtverhältnisse und Machtausübungen kritisch zu thematisieren.

¹⁵⁷ Ogette, 2017, S 53.

¹⁵⁸ Vgl. Ebd. S. 27 f.; Kilomba, 2020, S. 19.

¹⁵⁹ Vgl. ebd., S. 25 ff.

¹⁶⁰ Vgl. Das Kartenset über dominantes Verhalten. In: *Raus aus der Dominanz*; Ogette, 2017, S. 27 f.; Ogette, 2022, S. 24, S. 34.

Zum anderen geht es um Macht im Sinne von Selbstwirksamkeit, um so zur Veränderung von Verhältnissen beitragen zu können.¹⁶¹

Die machtkritische Bildungsarbeit erkennt somit die Beherrschungs- und Behinderungsmacht hegemonialer gesellschaftlicher Machtverhältnisse (*power over*) an und betont zugleich die Gestaltungsmacht (*power to*) und die kollektive Handlungsmacht (*power with*), die diesen Verhältnissen entgegengestellt und mit denen auf sie Einfluss genommen werden kann.¹⁶²

3.2.1. Ziele machtkritischer Bildungsarbeit

„Meist ausgehend von der individuellen Ebene adressiert machtkritische Bildungsarbeit alle drei [...] Ebenen [die interpersonale, die ideologische und die institutionelle] und will auf allen dreien Veränderungen anstoßen.“¹⁶³

Dafür werden in der Regel vier Lernziele benannt: 1) Die Erweiterung von Wissen, 2) die Reflexion der eigenen Positionierung und der eigenen Erfahrungen, 3) die Entwicklung einer macht- und diskriminierungskritischen Haltung und 4) die Erweiterung der Handlungsfähigkeit.¹⁶⁴

Im Rahmen des Bildungsangebots wird daher macht- und herrschaftskritisches Wissen vermittelt, das ein theoretisches Verständnis von Machtverhältnissen und ihren Verflechtungen ermöglicht und eine Sprache zur Beschreibung gesellschaftlicher Realität zur Verfügung stellt.¹⁶⁵ Die Analysefähigkeit in Bezug auf Diskriminierung bildet die Voraussetzung sowohl für die Entwicklung einer eigenen machtkritischen Haltung als auch für die Entwicklung präziser Interventionsstrategien und für die Anwendung geeigneter Methoden.¹⁶⁶

Für die Entwicklung einer machtkritischen Haltung bedarf es „der Fähigkeit, sich selbst in den Machtverhältnissen und ihren Verflechtungen zu verorten“¹⁶⁷. Dazu wird die eigene Positionierung im Kontext Struktureller Diskriminierung reflektiert. Es werden Methoden eingesetzt, die aufzeigen, welche Privilegien oder

¹⁶¹ Höhme, 2018, S. 35.

¹⁶² Vgl. Sabo, 2020, S. 2 f.; vgl. Goel/Stein, 2016, S. 109.

¹⁶³ Vgl. Glokal e. V. *Machtkritischer Bildungsansatz*.

¹⁶⁴ Vgl. ebd.; Debus, 2018, S. 96 ff.; F3_Kollektiv. *Machtkritische Bildung*. <https://www.f3kollektiv.net/angebote/machtkritische-bildung/>.

¹⁶⁵ Vgl. Goel/Stein, 2016, S. 107 f.; Debus, 2018, S. 96.

¹⁶⁶ Vgl. Goel/Stein, 2016, S. 108; Czollek et al., 2019, S. 29.

¹⁶⁷ Goel/Stein, 2016, S. 108.

Nachteile mit den jeweiligen Positionierungen verbunden sein können, um für die Auswirkung und Wirksamkeit gesellschaftlicher Machtverhältnisse zu sensibilisieren.¹⁶⁸ Zentral ist dabei die eigene Verantwortung zu reflektieren: Wann und wie (re-)produziere ich Diskriminierung oder tragen meine Handlungen zu diskriminierenden Praktiken bei? Wie profitiere ich von Struktureller Diskriminierung? Wo liegen meine eigenen Verletzlichkeiten? Nach Goel und Stein kann nur so „eine positionierte Aufmerksamkeit für Ausschlüsse und (Re-)Produktionen von Machtverhältnissen erreicht werden, können positionierte Interventions- und Widerstandsmöglichkeiten erlernt werden.“¹⁶⁹

Ein Ziel der machtkritischen Bildungsarbeit ist, durch Sensibilisierung dazu beizutragen, dass alle unabhängig von der eigenen Betroffenheit ein Interesse an der Veränderung von gesellschaftlichen Machtverhältnissen und der Abschaffung Struktureller Diskriminierung entwickeln und sich dafür einsetzen.¹⁷⁰

3.2.2. Prozessgestaltung und Durchführung

Die inhaltliche Vermittlung, das *Was* der machtkritischen Bildungsarbeit, geht immer mit einer Reflexion des *Wie* der Prozessebene einher, auf welcher sich die Frage stellt, wie mit der Einbettung der Bildungsarbeit selbst in den machtvollen gesellschaftlichen Kontext umgegangen wird. Neben den gesellschaftspolitischen Zielen und der Vision von Gesellschaftsveränderung durch machtkritische Bildungsarbeit steht damit die Umsetzung einer inklusiven und partizipativen Praxis im Vordergrund.¹⁷¹ Dabei kann ein Spannungsverhältnis entstehen zwischen dem Anspruch, den Lernraum und das Angebot inklusiv und partizipativ zu gestalten und zugleich bei grenzverletzenden, diskriminierenden Äußerungen oder Handlungen und bei Dominanzverhalten, das die gleichberechtigte Teilnahme verhindert, zu intervenieren.¹⁷²

Zunächst basiert der machtkritische Ansatz darauf, das dominante Verständnis von Wissen zu dekonstruieren und bei der Auswahl der Bildungsinhalte und -materialien eine bewusst machtkritische Einordnung und ggf. Abgrenzung von diskriminierenden Wissensbeständen vorzunehmen, auf welche in der Wissenschaft,

¹⁶⁸ Vgl. Anti-Bias-Werkstatt, 2007.

¹⁶⁹ Goel/Stein, 2016, S. 108.

¹⁷⁰ Vgl. Czollek et al., 2019, S. 38 f.; Machtkritischer Bildungsansatz. In: *Glokal e. V.*; Bildungsarbeit. In: *F3_Kollektiv*.

¹⁷¹ Vgl. Debus, 2018, S. 90 ff.

¹⁷² Vgl. Höhne, 2018, S. 35

Forschung und Bildung als objektiv, wissenschaftlich und allgemeingültig zurückgegriffen wird und welche kontinuierlich fortgeschrieben werden.¹⁷³

In der machtkritischen Bildungsarbeit werden daher widerständige und emanzipatorische Wissensproduktionen zum Ausgangspunkt der Lernprozesse, wobei beispielsweise auch das Verständnis von Wissen um Dimensionen wie biographisches Wissen, Betroffenen-Expertise, mündliche Wissensüberlieferung, künstlerische Wissensproduktionen und Wissen aus sozialen Bewegungen erweitert wird. In der Realität bedeutet dieser Anspruch, dass aufgrund diskriminierender Ressourcenverteilung und Beschränkungen entsprechende machtkritische Bildungsmaterialien erst zusammentragen oder gar erstellt werden müssen.¹⁷⁴

Neben einer bewussten Wahl von Bildungsmaterialien in Verantwortung dafür, was als Wissen eingebracht wird und welche Perspektiven darin zu Wort kommen, sollte auch die Methodenwahl durch machtkritische Fragen reflektiert werden, um mögliche diskriminierende Dynamiken zu antizipieren und ihnen entgegenzuwirken:

Läuft diese Methode Gefahr, gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse zu reproduzieren? Riskiert diese Methode Verletzungen/Kränkungen/Retraumatisierungen? Wer kann bei dieser Methode welche Lernerfahrungen machen? Wie kann ich damit umgehen bzw. das auffangen? (– verhindern, thematisieren, Einzelne schützen, Gruppe aufteilen).¹⁷⁵

Es gilt dabei die eigenen, durch die Positionierung bedingten Möglichkeiten und Begrenzungen als Trainer:in und die Diversität der Teilnehmer:innen mit ihren unterschiedlichen Ausgangs- und Zugangsbedingungen anzuerkennen, um die (Re-)Produktion von Diskriminierungen zu vermeiden und einen bewussten, achtsamen Umgang damit zu wählen.¹⁷⁶ Auch ist einzubeziehen, dass Trainer:innen sowohl von Diskriminierung betroffen sein als auch diskriminieren können.¹⁷⁷

¹⁷³ Kelly, 2021, S. 48 ff.; Auma et. al./Decolonize Berlin, 2022, S. 5.

¹⁷⁴ Die Material- und Methodensammlung *mangoes&bullets. Materialien für rassismus- und herrschaftskritisches denken und handeln* veranschaulicht exemplarisch diesen Anspruch der machtkritischen Bildungsarbeit, indem sie versucht, entsprechende Bildungsmaterialien leichter auffindbar zu machen, und ein eigenes Wissensarchiv erschafft. Vgl. Glocal e. V. *mangoes&bullets*.

¹⁷⁵ Debus, 2018, S. 121 ff.

¹⁷⁶ Vgl. Höhme, 2018, S. 35; vgl. Goel/Stein, 2016, S. 113.

¹⁷⁷ Vgl. Czollek et al., 2019, S. 175.

Anders als in der Mediation sind Prozess- und Inhaltsverantwortung damit in der Funktion der machtkritischen Trainer:in vereint und nicht voneinander zu trennen. Es besteht nicht nur eine Verantwortung für die zu vermittelnden Inhalte, sondern ebenso für den Rahmen und die soziale Interaktion im Lernraum, was die Bezeichnung *Space Holder:in*¹⁷⁸ ausdrückt.¹⁷⁹

Dazu gehört, entlang des Mottos „Störungen haben Vorrang“, die Intervention bei diskriminierenden Äußerungen, Handlungen, Dynamiken immer vor dem eigentlichen Thema oder dem geplanten Ablauf zu priorisieren. Dieses Vorgehen ist Ausdruck einer Praxis, die in der machtkritischen Auseinandersetzung mit Diskriminierung die Perspektiven der von Diskriminierung Betroffenen bzw. die Folgen diskriminierender Handlungen zentriert.¹⁸⁰ Im Prozess selbst könnte das zum einen heißen, jene bevorzugt zu Wort kommen zu lassen, die gesellschaftlich seltener gehört werden sowie die Definitionsmacht für Diskriminierung bei betroffenen Menschen zu verorten, und zum anderen an die Eigenverantwortlichkeit für nicht-diskriminierendes Handeln zu appellieren.¹⁸¹

Bezüglich der Interventionen wird betont, dass es sich um einen Lernraum handelt und in diesem Sinne der Anspruch besteht, nicht zu moralisieren oder zu beschämen und gleichzeitig aufgrund einer klaren antidiskriminierenden Haltung auf Ausübungen gesellschaftlicher Macht, wie die Verwendung diskriminierender Begriffe aufmerksam gemacht werden muss. Dabei soll laut Goel und Stein „im Bildungskontext ein Raum [ge]schaffen [werden], in dem die (Re-)Produktion von Machtverhältnissen bzw. ungewolltes verletzendes Handeln oder Sprechen bearbeitbar ist. Es geht nicht darum, dieses Verhalten als unproblematisch darzustellen, sondern darum, die Konsequenzen des Verhaltens möglichst gering zu halten und durch die Bearbeitung des ‚Fehlers‘ machtkritisches Handeln in der Zukunft besser zu ermöglichen.“¹⁸²

Gleichzeitig muss nach Miriam Malik immer auch die Frage gestellt werden „Wer lernt (was) auf wessen Kosten?“¹⁸³ Malik weist für Lernprozesse, insbesondere beim Lernen über gesellschaftliche Machtverhältnisse, auf die Gefahr und die Tendenz hin, dass die Bedürfnisse und der Wissensstand der privilegierten Per-

¹⁷⁸ Vgl. Schwarzkopf-Stiftung, 2001.

¹⁷⁹ Czollek et al., 2019, S. 176 f.

¹⁸⁰ Czollek et al., 2019, S. 39.

¹⁸¹ Vgl. Initiative intersektionale Pädagogik, 2013.

¹⁸² Goel/Stein, 2016, S. 115.

¹⁸³ Malik, 2022.

sonen zentriert werden. Dabei werde oft die „Retraumatisierung und mangelnde Möglichkeit für empowernde Lernprozesse [marginalisierter] Studierender in Kauf genommen“,¹⁸⁴ Maliks Ziel für eine rassismuskritische Lehre fasst das der machtkritischen Bildungsarbeit gut zusammen: Lehrende müssten Verantwortung für den Lernraum übernehmen, indem sie bei diskriminierenden Verletzungen intervenieren und sich von vornherein parteilich zeigen, sich diskriminierungskritisch positionieren und verdeutlichen, dass sie im Falle von diskriminierenden Verletzungen die betroffenen Studierenden schützen werden, wozu auch der Ansatz getrennter Lernräume gehören kann.¹⁸⁵

3.2.3. Getrennte Lernräume: Empowerment und Powersharing

Der Ansatz getrennter Lernräume in der machtkritischen Bildungsarbeit geht auf die politisch verstandenen Konzepte von *Empowerment* und *Powersharing* zurück.

Sofern Empowerment und Powersharing nicht ausschließlich als die individuelle Ressource des/der Einzelnen für gesellschaftliche Veränderung verstanden werden soll, sondern auch als politische Kategorie des Widerstands, [...] so ist Empowerment nicht ohne Powersharing (als Machtumverteilung) zu denken und zu verstehen.¹⁸⁶

Während Empowerment in diesem Sinne die Entwicklung von Handlungsmacht (*power to*) von strukturell marginalisierten Menschen meint und einen Widerstand gegen Diskriminierung darstellt, kann eine Veränderung des strukturellen Machtgefälles nur dann stattfinden, wenn auch Dominanzen und Vorherrschaft (*power over* als Behinderungsmacht) abgebaut werden und aus privilegierter Positionierung eine Verantwortungsübernahme durch Powersharing stattfindet.¹⁸⁷ Übertragen auf das konkrete Setting der machtkritischen Bildungsarbeit wird daraus unter anderem das methodische Vorgehen abgeleitet, die Teilnehmer:innen entlang ihrer gesellschaftlichen Privilegierungen und Diskriminierungserfahrungen in Gruppen

¹⁸⁴ Malik, 2022, S. 35.

¹⁸⁵ Vgl. ebd., S. 40ff.

¹⁸⁶ Chehata/Jagus, 2020, S. 15.

¹⁸⁷ Vgl. Chehata/Jagus, 2020, S. 12.

aufzuteilen.¹⁸⁸ Das kann zum einen ermöglichen, dass weniger Reproduktion von diskriminierender gesellschaftlicher Macht stattfindet: Die privilegierte Gruppe tätigt die Selbstreflexion bzgl. ihrer gesellschaftlichen Macht und der damit einhergehenden Handlungsverantwortung in Abwesenheit der Betroffenen. Deren in gemeinsamen Räumen sonst oft gebundene Energien werden frei für ihre eigenen benötigten Reflexions- und Stärkungsprozesse.¹⁸⁹ Zum anderen kann dieses Vorgehen der Realität besser gerecht werden, dass mit der jeweiligen Positionierung innerhalb der strukturellen Diskriminierungsrealitäten sowohl unterschiedliche Möglichkeiten und Ressourcen als auch unterschiedliche Verantwortungen und Handlungsstrategien einhergehen.

Es zeigt sich darin die unmittelbare Verbindung von *power over* und *power to*, die Pansardi hervorhebt, und dass die Formen der Machtausübung nicht als voneinander unabhängige Konzepte gedacht werden können.¹⁹⁰ Zugleich wird deutlich, dass *power with* in der Bildungsarbeit, im Sinne eines gemeinsamen macht- und diskriminierungskritischen Handelns mit dem Ziel, gesellschaftliche Machtverhältnisse zu bekämpfen und abzubauen, nur im Zusammenspiel von Empowerment und Powersharing entsteht.

Bei dem Verständnis von Empowerment mit Fokus allein auf die individuelle Stärkung, wie es laut Staub-Bernasconi in der sozialen Arbeit große Verbreitung gefunden hat, aber auch in der Mediation oft angewandt wird¹⁹¹, handele es sich dagegen um ein „professionelles Konzept zur Unterstützung von Selbstbestimmung“, fokussiert auf Befähigungsstrategien entsprechend der Idee der „Hilfe zur Selbsthilfe“.¹⁹²

Empowerment als machtbezogener Handlungsansatz müsse hingegen dazu verhelfen, dass betroffene Menschen ihre Erfahrungen innerhalb der bestehenden gesellschaftlichen Macht-/Ohnmachtsverhältnisse verorten können und müsse sie direkt oder indirekt dazu befähigen, sowohl Kritik an diesen Machtstrukturen zu üben als auch bei Diskriminierung, Unterdrückung oder Gewalterfahrungen Ge-

¹⁸⁸ Durch die intersektionalen Positionierungen gibt es keine homogen positionierten Gruppen. Eine Einteilung der (temporären) Lerngruppen erfolge bezüglich eines inhaltlichen Schwerpunkts oder der, sich in der Gruppenkonstellation gewichtig auswirkenden Diskriminierungsverhältnisse. Vgl. Goel/Stein, 2016, S. 110f.; Goel, 2011, S. 24–31.

¹⁸⁹ Vgl. Kilomba, 2020, S. 20 ff.; vgl. Goel/Stein, 2016, S. 115.

¹⁹⁰ Vgl. Pansardi, 2012, S. 81 f.

¹⁹¹ Vgl. Breidenbach/Gläßer, 1999, S. 211; Becker/Pinto, 2012, S. 80.

¹⁹² Vgl. Staub-Bernasconi, 2021, S. 246.

genmacht aufzubauen und „legitime wie rechtmäßige Ansprüche notfalls gegen den Willen der Machträger durchzusetzen“.¹⁹³

Die Rückbesinnung auf ein politisches Verständnis von Empowerment und dessen Implikationen für ein diskriminierungskritisches Handeln kann auch für das mediatorische Vorgehen interessant sein. Was könnte Empowerment als machtausgleichende Intervention in diesem Sinne für eine Mediation bedeuten und inwiefern ist es mit mediatorischen Prinzipien vereinbar oder stößt an deren Grenzen?

¹⁹³ Ebd. S. 244.

4. Diskussion: Mediation und machtkritische Bildungsarbeit

Die Haltung und Vorgehensweise der machtkritischen Bildungsarbeit ist unzertrennlich mit dem gesellschaftlichen Machtbegriff und dem Verständnis Struktureller Diskriminierung verbunden. Im Bereich der Mediation bilden diese wiederum eine weitgehende Leerstelle im Machtdiskurs.

Bei meinem durch diese Leerstelle motivierten Vorhaben, den dargestellten machtkritischen Anspruch der Bildungsarbeit und ihre Handlungsweisen auf die Mediation zu übertragen, zeigen sich zunächst Widersprüche.

Die Grundlage, trotz der Widersprüche von einer Vereinbarkeit auszugehen, bildet die Ausrichtung beider professioneller Praktiken auf Gerechtigkeit. Indem zunächst betrachtet wird, wie gesellschaftliche Machtverhältnisse im Mediationsprozess wirken und welche Rolle und Verantwortung darin der Mediator:in zukommt, soll sowohl in Hinblick auf die mediatorischen Prinzipien als auch bezogen auf das Gebot des Machtausgleichs diskutiert werden, welche Veränderungen der mediatorischen Praxis eine diskriminierungskritische Haltung und die Perspektive auf gesellschaftliche Macht mit sich bringen würde.

Die literaturbasierte Ausführung wird, da in der deutschsprachigen Mediationsliteratur nur wenige Beiträge zu gesellschaftlicher Macht in der Mediation zu finden sind, von hier an um die Erkenntnisse der im Rahmen dieser Forschungsarbeit geführten Interviews ergänzt. Außerdem wird die Diskussion um die Beiträge der zwei US-amerikanischen Autor:innen Leah Wing und Carol L. Izumi bereichert, die den möglichen Einfluss von Struktureller Diskriminierung auf Mediation verdeutlichen.

4.1. Realitätskontakt – Interviews mit Expert:innen aus der Praxis

Bei den ausgewählten 16 Interviewpartner:innen (siehe Anhang 1) handelt es sich um Mediator:innen, Supervisor:innen und Coaches, die in der Begleitung von Konflikten eine machtkritische und/oder diskriminierungssensible Haltung einnehmen. Für ihre Auswahl war nicht relevant, inwiefern sie diese Haltung in ihrer Außendarstellung erkenntlich machen. Die Interviewpartner:innen wurden per Internetrecherche, über Empfehlungen und aus persönlichen Kontakten auffindig gemacht. Eine Einengung der Suche auf Mediator:innen fand nicht statt, zum einen, um die Perspektiven jener einzubeziehen, die in ihrer Tätigkeit zwar Konfliktbearbeitungen begleiten, sich jedoch aktiv gegen das rein mediative Vorgehen entschieden, zum anderen, da Supervisor:innen sich in einem ähnlichen

Spannungsverhältnis zwischen den Prinzipien ihrer Tätigkeit und der von Struktureller Diskriminierung geprägten Realität bewegen. Ihre Perspektiven und Erfahrungswerte in der Konfliktbearbeitung sind daher weitestgehend auch auf die Mediation übertragbar.

Im Zeitraum 2023–2024 wurden mit den Interviewpartner:innen ca. 1,5 stündige Expert:inneninterviews¹⁹⁴ entlang eines semi-strukturierten Leitfadens (siehe Anhang 2) zu ihrer machtkritischen Haltung und deren Einfluss auf ihre Konfliktbearbeitungspraxis geführt. Ein breites Spektrum von Aussagen sollte zugelassen werden, um möglichst umfangreich in Erfahrung bringen zu können, mit welchen Herausforderungen sie sich in ihrer Praxis konfrontiert sehen und welche haltungs- und handlungsbezogenen Schlussfolgerungen sie daraus ableiten. 13 von 15 Interviews fanden online statt und zwei in Präsenz. Bis auf das Interview Nr. 2 mit zwei Interviewpartner:innen wurden alle als Tonaufnahmen mitgezeichnet, automatisch transkribiert und manuell überarbeitet. Die Transkripte sind als vertraulich vereinbart und liegen dieser Arbeit nicht bei.

Die Auswertungsmethode orientierte sich an der qualitativen Inhaltsanalyse nach Gläser/Laudel¹⁹⁵, bei dem die Expert:inneninterviews entlang der formulierten Forschungsfrage untersucht, relevante Informationen extrahiert, sortiert und zusammengefasst sowie anschließend interpretiert werden.

Dabei ging es wesentlich um das Thema Mediation und Verfahrensgerechtigkeit, da in der machtkritischen Bildungsarbeit wie in der Mediation Gerechtigkeit und Fairness einen wichtigen Bezugspunkt bilden. In der machtkritischen politischen Bildungsarbeit besteht der Anspruch, die gesellschaftliche Vision sozialer Gerechtigkeit in Form von Inklusion, Partizipation und Diskriminierungsfreiheit bereits in der Prozessgestaltung zu verwirklichen.

Auch in der Mediation geht es um gleichberechtigte Teilhabe als Vorbedingung für Gerechtigkeit, denn Verfahrensgerechtigkeit bestehe nur dann, wenn die Konfliktpartner:innen sich innerhalb des Verfahrens mit ihren Interessen gleichermaßen einbringen können.¹⁹⁶ Für die Frage, wie die Mediation in Anbetracht Struktureller Diskriminierung einen fairen und gerechten Mediationsprozess ermöglichen kann,

¹⁹⁴ Vgl. Gläser/Laudel, 2010, S. 11–22.

¹⁹⁵ Vgl. Gläser/Laudel, 2010, S. 196–267.

¹⁹⁶ Vgl. Mähler/Mähler, 2000, S. 25.

steht daher zunächst der Prozess der Konfliktnarration, Interessensartikulation und Verständnissicherung (Phase 2 und 3) im Vordergrund der Betrachtung.¹⁹⁷

4.2. Die Konfliktnarration im Kontext gesellschaftlicher Machtverhältnisse

In ihrem Beitrag zur machtkritischen Analyse der Mediation beschreibt Lucas den Prozess der Konfliktbearbeitung als „Ort der Bedeutungsaushandlung“.¹⁹⁸ Die diskursive Bedeutungsaushandlung mit ihren sprachliche Äußerungen und sozialen Praktiken stünde, ebenso wie der Konflikt selbst, immer im Kontext gesellschaftlich hegemonialer Diskurse und Strukturen. Die Möglichkeit der Parteien, ihre Konfliktperspektive zu artikulieren, verstanden zu werden und die Aushandlung zu beeinflussen, hänge daher u. a. von der gesellschaftlichen Machtkonstellation zwischen den Mediand:innen und zur Mediator:in ab. Für eine macht- und diskriminierungskritische Mediationspraxis bedarf es demnach einer eingehenden Betrachtung dessen, wie Strukturelle Diskriminierung sich negativ auf die Möglichkeiten der gleichberechtigten Teilhabe an der Bedeutungsaushandlung auswirkt.

4.2.1. Der erschwerte Zugang zur eigenen Konfliktnarration

Die Darlegung der eigenen Konfliktperspektive in der Mediation, nach Wing „a key unit of power“¹⁹⁹, kann für durch gesellschaftliche Machtverhältnisse marginalisierte Menschen erschwert und verhindert werden.

Durch internalisierte Diskriminierungserfahrungen sowie vorstrukturierte Annahmen und Erwartungshaltungen können von Diskriminierung Betroffene gehemmt sein, ihre Perspektive (vollständig) darzulegen, weil sie erfahrungsbasiert befürchten, sie würde nicht verstanden oder anerkannt werden.²⁰⁰ Damit wäre die Verfahrensgerechtigkeit bereits negativ beeinflusst, da nur eine voll erzählte und entfaltete Konflikterzählung adäquat in den Mediationsprozess einbezogen werden und letztlich in den konsensualen Ergebnissen Berücksichtigung finden kann.²⁰¹

¹⁹⁷ Aus machtkritischer Perspektive heraus wäre es ebenso relevant, Rahmenbedingungen, Zugangsvoraussetzung etc. der Mediation in Hinblick auf Soziale Gerechtigkeit zu beleuchten. Dies würde den Umfang dieser Arbeit jedoch überschreiten. Weiterführend: AG Diversity, 2017, S. 43–45.

¹⁹⁸ Vgl. Lucas, 2017, S. 237.

¹⁹⁹ Vgl. Wing. „Eine zentrale Einheit der Macht“ (meine Übersetzung – CU).

²⁰⁰ Vgl. AG Diversity, 2017, S. 43 f.; Fechner, 2012, S. 94 f.

²⁰¹ Vgl. Schmitt, 2010, S. 19.

Ein weiterer in der Mediation bekannter Faktor, der die Tendenz bestärken kann, dass Parteien eine Einigung eingehen, die nicht wirklich in ihrem Sinne ist und damit einen „unechten Konsens“²⁰² erzielen, ist Harmoniedruck.²⁰³ Bezogen auf einen machtkritischen Diskurs wäre hier zu beachten, dass, wie Goel und Stein beschreiben, die Bedürfnisse von marginalisierten Menschen nach Zugehörigkeit und Schutz dazu führen können, dass von ihnen Unterschiede und Konflikte zugunsten des Wunsches nach Harmonie verleugnet bzw. verdrängt werden. In Bezug auf die Mediation wäre daher kritisch zu betrachten, inwiefern diskriminierungsbezogene Konfliktthemen von marginalisierten Parteien nicht angesprochen werden können.²⁰⁴ Bei der Benennung ihrer Diskriminierungserfahrung und den damit einhergehenden Gefühlen oder schlicht bei der Weigerung, hegemonialen, normativen Aufforderungen nachzukommen, werden marginalisierte Menschen schnell als Zerstörer:in der Harmonie dargestellt, für Kommunikationsblockaden verantwortlich gemacht oder zum eigentlichen Problem des Konflikts erklärt.²⁰⁵

Zudem weist Lucas darauf hin, dass das allgemeine Muster negativer Fremd- und positiver Selbstbeschreibung in Konfliktgeschichten mit einer gesellschaftlichen Konstruktion des Anderen korrelieren können. In der Konflikt narration würde dann diskriminierendes Othering mit einer die konfliktbedingten negativen Fremdbeschreibung des Anderen zusammenfallen und damit würden eine hierarchisierende Zuschreibungspraxis und eine wiederkehrende Erfahrung der Ausgrenzung hervorgebracht.²⁰⁶

Anja Weiß verdeutlicht, wie verschleiert, also von allen Beteiligten unerkannt bzw. nicht expliziert und als selbstverständlich empfunden, sich gesellschaftliche Macht in einer Konfliktsituation entfalten kann. Anders als bei Missverständnissen entstehen durch Machtasymmetrien im Konflikt nicht nur divergierende Perspektiven, zwischen denen die Verständigung nicht gelingt, sondern zugleich ein Machtungleichgewicht zwischen diesen Perspektiven. Während die privilegierte Position einseitig Hegemonie beanspruchen kann, sei die andere Position mit ihrer Konfliktperspektive strukturell benachteiligt.²⁰⁷

²⁰² Mähler/Mähler, 2000, S. 20.

²⁰³ Wendenburg, 2005, S. 40; Breidenbach, 1995, S. 161–164; Premachandra, Interview 10.

²⁰⁴ Vgl. Schmitt, 2018, S. 155; vgl. Goel/Stein, 2016, S. 114.

²⁰⁵ Vgl. Schmitt, 2018, S. 9; vgl. Weiß, 2001, S. 14; vgl. Malik, 2022, S. 32.

²⁰⁶ Vgl. Lucas, S. 242 f.

²⁰⁷ Vgl. Weiß, 2001, S. 6, 10, 15.

4.2.2. Das Konfliktverständnis im Verhältnis zum *master narrative*

Wing weist darauf hin, dass gesellschaftliche Macht in der Mediation sich nicht nur in der Narration zeigt, sondern dass darüber hinaus das Verständnis und die Resonanz auf die Narration maßgeblich vom hegemonialen gesellschaftlichen Diskurs, dem *master narrative*, abhängt: „[T]hose stories that resonate with larger cultural stories – the master narrative – in society have reinforcement and are more easily understood and identifiable since they are mirrored by the culture at large.“²⁰⁸

Die Betrachtung des *master narrative* verweist auf die Wirkung der ideologisch-kulturellen Strukturellen Diskriminierung, die in der Mediation in zweierlei Hinsicht Wirkung entfalten kann. Eine Partei kann die gesellschaftliche Norm und Deutungshoheit oder den gesellschaftlich dominanten Diskurs in Bezug auf das Konfliktthema auf ihrer Seite haben, wenn es beispielsweise eine gesellschaftlich mehrheitsfähige Meinung und Erwartungshaltung zu einem Konfliktthema gibt. Katty Nöllenburg und Thomas Fickel verdeutlichen die Problematik in Bezug auf religionspolitische Debatten. Eine gesamtgesellschaftliche anti-religiöse Haltung, wie „die Annahme [...], die Verbannung von Religion aus öffentlichen Räumen sei eine gerechte Gleichbehandlung,“²⁰⁹ schlage sich dann in der Mediation nieder. Die entsprechende Position einer Partei wie die Forderung, das muslimische Gebet im Nachbarschaftshaus zu verbieten, werde durch die gesamtgesellschaftlich dominante Auffassung zum Thema gestützt.

Zusätzlich ist die persönliche Erfahrungswelt einer Partei in privilegierter Position durch das gesellschaftliche *master narrative* bekannter und besser nachvollziehbar, ihre Darlegung erfährt weniger Erklärungsnot oder gar Rechtfertigungsdruck: „Mediand:innen [...], die sozial privilegiert positioniert sind, können auf den gesellschaftlich vorherrschenden Konsens vertrauen und fühlen sich in der Erzeugung ihres Narrativs bestärkt.“²¹⁰ Lucas führt das Beispiel an, dass bei einer Mediation zu den Bedürfnissen eines Kindes bei Trennung das Elternteil, das künftig in einer gleichgeschlechtlichen Beziehung leben wird, mit gesellschaftlich diskriminierenden Sichtweisen konfrontiert sein wird. Die Platzierung dessen Nar-

²⁰⁸ Wing, 2008, S. 100. „Die Geschichten, die mit größeren kulturellen Erzählungen der Gesellschaft – mit ihrer Metarzählung – im Einklang sind, werden verstärkt; sie werden leichter verstanden und assimiliert, da sie in der Kultur insgesamt widerspiegelt werden“ (meine Übersetzung – CU).

²⁰⁹ Nöllenburg/Fickel, 2018, S. 14.

²¹⁰ Schmitt, 2010, S. 19.

rativs zu dem Konflikt und das Erlangen von Verständnis wird daher von Mehraufwand geprägt sein.²¹¹

Beide Dimensionen des *master narrative* haben große Bedeutung für das Mediationsverfahren, da die hegemonialen Diskurse von gesellschaftlich privilegierten Perspektiven geprägt sind und in der Regel zur Stabilisierung Struktureller Diskriminierung beitragen. „Das, was sagbar ist (und gehört wird!) in der Mediation, kann somit hochgradig davon abhängen, von welcher Position gesprochen wird und inwieweit die Konflikterzählung aus dem Vorrat dominanter kultureller Vorstellungen schöpfen kann.“²¹²

Im Hinblick auf eine strukturelle Benachteiligung im Mediationsverfahren käme noch hinzu, dass Mediator:innen mehrheitlich gesellschaftlich privilegiert positioniert sind²¹³, ihre Erfahrungen tendenziell selbst innerhalb der kulturellen Dominanz verorten können und damit entsprechend des Konzepts eines situierten Wissens, also einer partikularen Perspektive, ihren eigenen Erfahrungswelten ähnelnde Narrationen von Mediand:innen einfacher verstehen können als davon abweichende.²¹⁴

Zur Veranschaulichung lässt sich Anusheh Rafis Vergleich des mediatorischen Verständnisses und Einfühlungsvermögens mit Kippbildern aufgreifen. Es ginge in der Mediation darum, beide Perspektiven erkennen und im Verständnis von einer zur anderen Konfliktperspektive wechseln zu können.²¹⁵ Die Wirksamkeit des gesellschaftlichen *master narrative* kann jedoch bewirken, dass die Mediator:in nur eines der Kippbilder erkennt.

Zusätzlich weist die Untersuchung von Carol L. Izumi zu *implicit bias* als „the automatic association of stereotypes and attitudes with social groups“²¹⁶ darauf hin, wie wesentlich Gedanke, Gefühle und Verhalten von Menschen von Bias, also von unbewussten mentalen Prozessen und Stereotypen, die unsere Wahrnehmung, unser Urteilsvermögen und unser Verhalten bestimmen, geprägt sind, sodass auch Mediator:innen, die sich sehr am Anspruch der Gleichberechtigung orientieren, entgegen ihrer Intention voreingenommen, ungerecht oder diskriminierend han-

²¹¹ Vgl. Lucas, 2017, S. 242.

²¹² Vgl. ebd.

²¹³ Vgl. ebd.

²¹⁴ Vgl. Primus, 2009, S. 105.

²¹⁵ Vgl. Rafi, 2012, S. 45.

²¹⁶ Izumi, 2017, S. 681. „[D]ie automatische Verknüpfung von Stereotypen und Haltungen mit gesellschaftlichen Gruppen“ (meine Übersetzung – CU).

deln könnten. Es bedürfe daher eines aktiven Bemühens und gewisser Strategien, um diskriminierendes Verhalten nicht zu reproduzieren.²¹⁷

Dies ist besonders relevant, da die Mediator:in einen signifikanten Einfluss auf die Bedeutungsaushandlungsprozesse im Rahmen der Mediation hat. Jede noch so kleine Verfahrensentscheidung und Kommunikationstechnik beeinflusse die Konflikterzählungen bedeutend, wobei die Mediator:in dabei selbst von ihrem begrenzten Standpunkt, ihrem impliziten Bias und von hegemonialen Diskursen geprägt ist und dementsprechend beurteilt, welches Handeln und welches Intervenieren ihr legitim oder illegitim erscheinen.²¹⁸

Sowohl wie die Mediand:innen sich mit der Offenlegung ihrer Konfliktsicht fühlen als auch in welcher Weise diese von der anderen Partei oder den Mediator:innen verstanden und aufgenommen wird, steht demnach im Kontext gesellschaftlicher Diskurse und der unterschiedlichen Verfügung über gesellschaftliche Macht.²¹⁹

4.3. Mediation im Diskriminierungsfall

In Anbetracht der Grundannahme, dass eine Mediation nur dann möglich ist, wenn die Machtdifferenz zwischen den Parteien angleichbar oder überbrückbar erscheint, müsste eigentlich davon ausgegangen werden, dass Konflikte im Diskriminierungsfall nicht mediationsgeeignet sind. Die gesellschaftlichen Machtverhältnisse mit ihrer strukturellen Verankerung und der Gewaltförmigkeit gesellschaftlicher Macht können nicht neutralisiert werden, entziehen sich oft der schnellen Einsicht mangels ihrer Besprechbarkeit, und die Wirksamkeit gesellschaftliche Macht beschränkt sich nicht auf klar bestimmbare Machtmittel, auf deren Einsatz die privilegiere Partei verzichten kann. Hinsichtlich eines konkreten Diskriminierungshinweises oder Diskriminierungsfalls muss von einem erheblichen Machtgefälle zwischen den Mediand:innen und von ungerechten Teilnahmebedingungen ausgegangen werden.

Der Mediator Karol Sabo vertritt die Position, dass Diskriminierungsfälle sich nicht für die Mediation eignen, schlicht weil Diskriminierung kein Konflikt ist.²²⁰

²¹⁷ Vgl. Izumi, 2010, S. 91 f.

²¹⁸ Vgl. Schmitt, 2010, S. 19.

²¹⁹ Vgl. Lucas, 2017, S. 242.

²²⁰ Vgl. Sabo, Interview 6.

Weil Mediation sich erstmal nicht mit Macht beschäftigt oder die Machtverhältnisse mit einbezieht, ist sie kein geeignetes Verfahren, um einen Diskriminierungsfall aufzuarbeiten.[...] In einer Diskriminierungssituation kann es sogar kontraproduktiv sein, in die direkte Konfrontation und Klärung zwischen der betroffenen und der ausübenden Person zu gehen.²²¹

Dies könne dem entgegen stehen, was es im Fall von Diskriminierung oftmals brauche: ein Zentrieren auf die Betroffenenperspektive und die Anerkennung und Verantwortungsübernahme durch die andere Seite. Dafür brauche und gäbe es andere Verfahren und Ansätze als Mediation.²²²

Auch Nöllenburg betont im Interview, dass sie hinsichtlich einer Mediation Konflikt und Diskriminierungsfall unterscheide: „Ich glaube, dass es wichtig ist, ein klares Gespür dafür zu haben: Wann ist eigentlich ein Konflikt vor mir und wann ist eine Diskriminierungssituation vor mir? Und das Bewusstsein zu haben, dass Konflikte mediiert und allparteilich ausgetragen werden können und dass Diskriminierungssituationen das nicht können. Diskriminierungssituationen brauchen Positionierung, Schutz, Parteilichkeit.“²²³

Beide Haltungen entsprechen den Ansprüchen der machtkritischen Bildungsarbeit, die einer mediatorischen Allparteilichkeit und einer neutralen oder symmetrischen Verfahrensgestaltung zunächst entgegenstehen.

Allerdings schließt Nöllenburg daraus nicht die unbedingte Ablehnung des Mediationsverfahrens, sondern die Notwendigkeit und die Möglichkeit einer Anpassung und eines Reframings der verbreiteten Ansätze.²²⁴ Nöllenburg und Fickel und auch die AG Diversity im MediationsZentrums Berlin (kurz: AG Diversity) schreiben, sie seien überzeugt, dass Mediation bei Konflikten im Kontext von Diskriminierung hilfreich sein oder zur Anerkennung von Diskriminierung in Konflikten beitragen kann.²²⁵ „Dies jedoch nur, wenn der Mut besteht, die Grenzen der klassischen mediativen Praxis zu überschreiten.“²²⁶

Sabo und Nöllenburg betonen zwar, wie wichtig es sei, einen Diskriminierungsfall von einem „herkömmlichen“ Konflikt zu unterscheiden, doch zugleich ist die

²²¹ Sabo, Interview 6.

²²² Vgl. ebd.

²²³ Nöllenburg, Interview 5.

²²⁴ Vgl. ebd.

²²⁵ Vgl. AG Diversity, 2017, S. 44.

²²⁶ Nöllenburg/Fickel, 2018, S. 14.

Grenze zwischen einer „Mediation im Diskriminierungsfall“ und einer Mediation „im gesellschaftlichen Kontext von Diskriminierung“ schwer zu ziehen. In Anbetracht dessen möchte ich den Fokus im Folgenden darauf wenden, zu untersuchen, unter welchen Bedingungen die mediatorische Konfliktbearbeitung sowohl den allgemeinen Umständen gesellschaftlicher Diskriminierung als auch einem Diskriminierungsfall oder einem Diskriminierungshinweis²²⁷ gerecht werden kann. Welche Konzept- und Praxiserweiterungen müssen dazu aus machtkritischer Haltung an die bisherige Mediationspraxis herangetragen werden?

4.4. Vereinbarkeit machtkritischer Haltung und mediatorischer Prinzipien

An die Mediation mit ihrem Anspruch von Fairness, Gerechtigkeit und Gewaltfreiheit ergeben sich aus einer machtkritischen Perspektive gewisse Anforderungen. Dabei stehen die haltungs- und handlungsleitenden Prinzipien der Mediation im Vordergrund. Denn wie Ade und Schroeter treffend formulieren: „In unserer Haltung und dem darauf basierenden Handeln ‚materialisiert‘ sich das Mediationsverfahren.“²²⁸

4.4.1. Machtkritisches Konfliktverständnis

Nun gilt es, zunächst den Betrachtungsgegenstand der Mediation zu bestimmen: die Konflikte. Aus einem machtkritischen Verständnis heraus ist es wichtig, die Beteiligten eines Konflikts als Subjekte mit einer gesellschaftlichen Positionierung zu verstehen: „Für den Mediationskontext hieße dies, dass die zu verhandelnden Interessen in der Mediation weniger inneren, ‚natürlichen‘ Bedürfnissen entspringen, als dass wir es mit (machtvoll) hervorgebrachten Subjekten zu tun haben, deren Interessen entsprechend gesellschaftlich vermittelt sind.“²²⁹

Dies widerspricht dem mediatorischen Konfliktverständnis, das Konflikte vornehmlich als individuelle, subjektive Beeinträchtigungen definiert und mit dieser Sichtweise auf eine Analyse des Gesamtsystems, in dem die Parteien agieren, ganz oder fallbezogen verzichten kann.²³⁰

Auch im machtkritischen Verständnis werden Konflikte aus dem Empfinden der

²²⁷ Der Begriff Diskriminierungshinweis wird hier verwendet, um auf den Begriff Diskriminierungsvorwurf zu verzichten.

²²⁸ Ade/Schroeter, 2019, S. 185.

²²⁹ Lucas, 2017, S. 241.

²³⁰ Freitag/Richter, 2019, S. 10 ff.; vgl. Wendenburg, 2013, S. 24 f.

jeweiligen Situation der Beteiligten heraus betrachtet und zu verstehen versucht, jedoch nicht nur, da ihre Perspektiven, Konfliktnarrationen und Interessen zugleich als geprägt und bedingt durch gesellschaftliche Machtverhältnisse erachtet werden. Für die Coachin Eka Neumann ist es Bestandteil ihrer diskriminierungssensiblen Konfliktbearbeitung, sich zu fragen: „Was sind Strukturen, was ist gesellschaftlich, was ist Positionierung, wie spielen Machtverhältnisse in das rein, was gerade passiert?“²³¹

In Bezug auf Rubenstein verdeutlicht Anja Weiß, wie die Reduktion von Konflikten in der Analyse auf die zwischenmenschliche Ebene als Konfliktbeschwichtigung gewertet werden muss.²³² Sie problematisiert: „Solange die Dynamik machtasymmetrischer Konflikte unverstanden bleibt, wirken sie in der Tendenz stabilisierend auf symbolische Machthierarchien.“²³³ Die Dynamik würde stets der dominanten, gesellschaftlich privilegierteren Partei zugutekommen, da diese die eigene Position am besten verteidigen könne.²³⁴

Für Timolia Galbenis-Kiesel und Co-Teamer:in Jamie Schearer bildet die noch weitreichendere Definition: „Konflikte sind Strukturprobleme, die sich auf einer Beziehungsebene zeigen“ den Ausgangspunkt ihres Vorgehens. Die strukturellen Bedingungen würden den Umgang miteinander, Werte, Leitbilder oder auch einen Umgang mit Diskriminierung bedingen. Das Verständnis von Struktur umfasst dabei Entscheidungswege, Akteur:innensysteme, Hierarchien, Privilegien, Ressourcen und Zugänge und ermöglicht den Konfliktbeteiligten, sich auch als Stellvertreter:innen von Strukturen zu erkennen und die Konfliktursache nicht nur als individuelle, persönliche Unzulänglichkeit zu deuten.²³⁵ Sie plädieren im Sinne einer *Community Accountability*²³⁶ dafür, regenerativer mit Konflikten umzugehen und eine Anbindung an den Kontext und die Strukturen zu schaffen, in denen der Konflikt oder der Diskriminierungsvorfall steht. Das könne heißen, die Strukturen innerhalb der Konfliktbearbeitung zu thematisieren, weitere Menschen einzubin-

²³¹ Neumann, Interview 14.

²³² Vgl. Weiß, 2001, S. 4.

²³³ Weiß, 2001, S. 21.

²³⁴ Vgl. Weiß, 2001, S. 18.

²³⁵ Vgl. Galbenis-Kiesel, Interview 4.

²³⁶ Dt.: kollektive Verantwortungsübernahme. *Community Accountability* ist eine community-basierte Strategie und Vorgehensweisen, um Gewalt(erfahrungen) im Umfeld und in communities zu begegnen, derer sich weder staatliche Institutionen wie Polizei und Justiz noch das gesellschaftliche Umfeld ausreichend und nachhaltig annimmt, und um somit den Schutz und Unterstützung der Betroffenen oder einen nachhaltigen Umgang mit den Gewaltausübenden zu gewährleisten. Vgl. Mingus, Mia. Transformative Justice and Community Accountability.

den und zu fragen, wie vorbeugende *Accountability*-Strukturen aufgebaut werden können.²³⁷ Die klassische Mediation käme wahrscheinlich effektiv schneller zu einer kurzfristigen Konfliktlösung, dadurch würden aber wiederkehrende Probleme aufkommen und die Gruppe oder Gemeinschaft nicht langfristig darin gestärkt, mit diesen Konflikten umzugehen.²³⁸ Galbenis-Kiesel spricht der Strukturveränderung durch und bei Konfliktbearbeitungen mehr Nachhaltigkeit zu. Die Idee einer allgemeinen persönlichen Konfliktfähigkeitskompetenz nach dem Motto „Ich verstehe meine Muster, und jetzt bin ich mit allen Menschen gleich konfliktfähig“ überzeugt Galbenis-Kiesel unter anderem deshalb nicht, weil immer die jeweils spezifische Machtkonstellation eine massive Rolle dafür spiele, welches Konfliktverhalten angemessen und hilfreich sei.²³⁹

Auch die Interviewpartner:innen Toan Nguyen, Sosan Azad, Anoma Premachandra und Neumann stehen in ihrem diskriminierungskritischen Ansatz der Konfliktbearbeitung explizit dafür ein, im Kontext von Unternehmen/Organisationen/Gruppen zumindest strukturelle Rückkopplungen in Form eines Feedbacks in den größeren Zusammenhang zu vollziehen und Menschen mit struktureller Verantwortung als Teil des Prozesses zu begreifen. Neben der Frage, wer an dem Prozess beteiligt werden sollte, wäre zu erarbeiten, wie dann mit den Ergebnissen umgegangen wird, wer informiert wird und wie die Umsetzung ausgehandelter Vereinbarungen gesichert wird.²⁴⁰

Ein machtkritisches Konfliktverständnis begreift demnach nicht nur die Bedürfnisse und Interessen der Parteien als geprägt von ihren gesellschaftlichen Positionierungen, sondern auch die Konflikte als geprägt oder sogar als Ausdruck von einem gesellschaftlichen Macht- und Diskriminierungsverhältnis. Damit gilt es in der Mediation zu betrachten, welche institutionellen und ideologischen Machtkonstellationen bei den Parteien und in ihrem Umfeld wirksam sind, die die Reproduktion Struktureller Diskriminierung im zwischenmenschlichen Konflikt hervorbringen oder begünstigen.

Wenn Konflikte weder im Kontext von Diskriminierung noch als strukturell eingebettet gedacht werden, bestehe hingegen die Gefahr der Instrumentalisierung der Mediation zur machtmisbräuchlichen Beschwichtigung v. a. in Unternehmen. Daher, betont Nils Witt, müsse von Mediator:innen reflektiert werden, welche

²³⁷ Vgl. Galbenis-Kiesel, Interview 4.

²³⁸ Vgl. ebd.

²³⁹ Vgl. Galbenis-Kiesel, Interview 4.

²⁴⁰ Vgl. Neumann, Interview 14; Nguyen, Interview 1; Azad, Interview 15, Premachandra, Interview 10.

Aufträge überhaupt angenommen werden. Würden Mediator:innen Aufträge annehmen, die Konflikte, welche Diskriminierung oder Ungerechtigkeit adressieren, auf die zwischenmenschliche Ebene herunterbrechen, würden sie sich daran beteiligen, diskriminierende Strukturen zu erhalten. Innerhalb des Mediationssettings könnten sie zwar gegenüber den Mediand:innen allparteilich agieren und ein partizipatives Verfahren „auf Augenhöhe“ durchführen, in Wirklichkeit hätten sie sich aber bereits auf die Seite des Unternehmens gestellt.²⁴¹ Wie Schroeter befürchtet er, viele, insbesondere viele unerfahrene Kolleg:innen, würden sich euphorisch und ohne angemessene Distanz und Selbstkritik mit der Mediation identifizieren und ggf. zum Schaden der Parteien die realen machtvollen Gegebenheiten nicht ausreichend reflektieren.²⁴²

Nöllenburg verweist im Interview noch auf ein weiteres Problem im Hinblick auf das herkömmliche mediatorische Konfliktverständnis. Es werde grundsätzlich vom Doppel-Eisberg Modell ausgegangen.²⁴³ Nun sei es so, dass bei Konflikten im Kontext von Diskriminierung häufig übersehen werde, dass die Situation sich für eine Seite als Konflikt darstellt, für die andere aber eine Diskriminierung oder Gewalterfahrung vorliege. Es könne dann nicht mehr vorgegangen werden wie bei einem herkömmlichen Konflikt, denn die Diskriminierungserfahrung selbst sei keine verhandelbare Position. Stattdessen müsse überlegt werden, wie in der Mediation ein Schutzraum entstehen könne, um die Situation besprechbar zu machen. Das Konfliktverständnis sei somit sehr relevant für das weitere Vorgehen und eine Anpassung erforderlich, die die Einbettung zwischenmenschlicher Konflikte in gesellschaftliche Machtverhältnisse berücksichtigt.²⁴⁴

4.4.2. Machtkritische Haltung, Neutralität und Allparteilichkeit

Ein macht- und diskriminierungskritisches Konfliktverständnis entspricht dem Anspruch machtkritischer Bildungsarbeit, erzeugt allerdings u. U. eine Spannung in Hinblick auf die Auffassungen mediatorischer Neutralität und Allparteilichkeit.

²⁴¹ Vgl. Witt, Interview 9.

²⁴² Vgl. Schroeter, Interview 11.

²⁴³ Das Eisbergmodell ist ein bekanntes Kommunikationsmodell nach Sigmund Freud, das veranschaulicht, dass nur ein Teil der Kommunikation auf der Sachebene „als Spitze des Eisbergs“ sichtbar ist und der Großteil verborgen „unter der Wasseroberfläche“ auf der Sachebene stattfindet. Bezogen auf die Mediation wird davon ausgegangen, dass es bei beiden Parteien gilt, die hinter den sichtbaren und vorgetragenen verborgenen Positionen im Konflikt zu ergründen und besprechbar zu machen, sodass von den oft verhärteten Positionen eine Bewegung hin zu gemeinsamen Lösungen möglich wird.

²⁴⁴ Vgl. Nöllenburg, Interview 5.

Auch wenn zugleich eine Vielzahl an sich teils widersprechenden Begriffsdefinitionen und -interpretationen von Neutralität und Allparteilichkeit im Mediationsdiskurs vorliegt²⁴⁵, wird die neutrale, allparteiliche Haltung der Mediator:in gemeinhin als Voraussetzung für die Gewährleistung eines gleichberechtigten Konfliktbearbeitungsverfahrens gesehen.

Unter Neutralität wird weitgehend sowohl die inhaltliche Unabhängigkeit als auch das Absehen von einer eigenen inhaltlichen Haltung und Position oder einem eigenen Interesse an einem bestimmten Konfliktausgang gefasst. Mit Allparteilichkeit wird die Prozessverantwortung beschrieben, die darin besteht, alle Parteien zu unterstützen, ihre Interessen und Anliegen zu artikulieren und, wie das Mediationsgesetz hervorhebt, als Mediator:in „allen Parteien in gleicher Weise zur Verfügung [zu] stehen“²⁴⁶.

Nach Mähler/Mähler wird mit einer gerechtigkeitsstiftenden Neutralität zudem die Eigenverantwortlichkeit der Parteien unterstützt, sodass diese gut für sich und ihre Interessen eintreten können. Machtausgleichende Maßnahmen dürften nur so weit gehen, dass diese nicht gefährdet ist.²⁴⁷

4.4.2.1. Kritik an mediatorischer Neutralität

[W]hose interests are being served by mediation [...] based on the concept of neutrality?²⁴⁸

Obwohl im deutschen Mediationsdiskurs bereits grundlegende Kritik am Konzept der Neutralität geübt wurde und eine verstärkte Bezugnahme auf den Begriff der Allparteilichkeit stattfand, setzt sich die Bezugnahme auf Mediator:innen als neutrale Dritte als Standard fort, und Allparteilichkeit bleibt in den meisten Definitionen weiterhin auf Neutralität bezogen²⁴⁹. Während Allparteilichkeit von einer zurückhaltenden, unparteiischen Distanz abgegrenzt und als engagierte, unterstützende Haltung gegenüber den Mediand:innen verstanden wird, wird von vielen zugleich betont, dass dabei trotzdem für keine Seite Partei ergriffen, keine eigene inhaltliche und persönliche Bewertung oder Position entstehen dürfe und

²⁴⁵ Vgl. Rafi, 2016, S. 133–143.

²⁴⁶ Vgl. Montada/Kals, 2013, S. 46 f.; Besemer, 2016, S. 20; BT-Drucks. 17/5335, S. 15.

²⁴⁷ Vgl. Ade/Alexander, 2017, S. 55.

²⁴⁸ Wing, 2008, S. 93. „Wessen Interessen dient eine Mediation, die auf dem Konzept der Neutralität basiert?“ (meine Übersetzung – CU).

²⁴⁹ Vgl. Trenczek, 2016, S. 106; Wendenburg, 2013, S. 10; Rafi, 2012, S. 135.

eine Äquidistanz zu den Parteien sowie eine Balance und Symmetrie zwischen den Konfliktparteien sicher- und hergestellt werden solle.²⁵⁰ Denn es sei vor allem wichtig, von den Parteien als fair und neutral wahrgenommen zu werden – als Voraussetzung dafür, dass Parteien die Mediator:innen als Konfliktvermittler:innen akzeptieren.²⁵¹ Allparteilichkeit stellt damit eher eine Erweiterung und keine Alternative zur neutralen und unparteilichen Haltung dar.²⁵²

Es wird dabei nicht geleugnet, dass Allparteilichkeit und Neutralität nach diesem Verständnis ein Ideal darstellen und Mediator:innen in der Praxis in Bezug darauf mit Herausforderungen konfrontiert sind: Sympathien und Antipathien oder die Konfrontation mit emotional und moralisch stark aufgeladenen Themen wie Gewalt in der Beziehung werden als Beispiele angeführt, bei denen es einer Überprüfung dessen bedürfe, ob Mediator:innen ihre Allparteilichkeit weiterhin gewahrt sehen.²⁵³ Wenn dies nicht gelinge, müsse ein transparenter und konstruktiver Umgang damit gefunden werden.²⁵⁴

Ade und Schroeter beschreiben das Verhältnis von Allparteilichkeit zu Neutralität als „ein pendelndes Mitfühlen mit den Beteiligten, ein Hin zu jeder Mediationspartei und ein Zurück zur neutralen Position als Mediator.“²⁵⁵

Allparteilichkeit kann demnach, wie bei Rafi, als sequentielle Parteilichkeit, als eine Abfolge an schnell wechselnder Zugewandtheit und nicht als neutral-unparteiliche Distanz verstanden werden. Das Pendel symbolisiert aber weiterhin Ausgewogenheit, und an dem Ideal der neutralen mediatorischen Position wird festgehalten. Damit bleibt sowohl die feministische und antirassistische Wissenschaftskritik, die formuliert, dass ein Bezug auf Neutralität und Objektivität der Verschleierung von gesellschaftlichen Machtverhältnissen diene und dominante Positionen zum Standard erhebe²⁵⁶, als auch die mediationsspezifische Kritik, die hervorhebt, dass die Haltung von Neutralität in der Mediation als Verstärker gesellschaftlicher Machtverhältnisse und Struktureller Diskriminierung wirke, aktuell und unbeantwortet.

²⁵⁰ Vgl. Rafi, 2016, S. 133; Breidenbach/Falk, 2005, S. 263; Trenczek, 2013, S. 180 f.; Vgl. Montada/Kals, 2013, S. 46 f.

²⁵¹ Vgl. Trenczek, 2016, S. 231; Ade/Alexander, 2017, S. 20.

²⁵² Vgl. Ade/Alexander, 2017, S. 330.

²⁵³ Vgl. Trenczek, 2016, S. 231; Breidenbach/Falk, 2005, S. 263; Becker/Pinto, 2012, S. 77; Primus, 2009, S. 106.

²⁵⁴ Vgl. Breidenbach/Falk, 2005, S. 263.

²⁵⁵ Ade/Schroeter, 2019, S. 186.

²⁵⁶ Vgl. Kilomba, 2020, S. 25 ff.

Mit Neutralität würde, so Wing, die gesellschaftliche Ungleichheit zwischen den Mediand:innen im Prozess und im Ergebnis aufrechterhalten und das Gegenteil von einem fairen, zugänglichen self-empowernden Verfahren geschaffen: „Rather I wish to engage the reader in considering how a focus on neutrality is misplaced and actually perpetuates a hegemony that serves some better than others. Such results fall far short of offering everyone a fair and accessible process for self-empowered relationship and agreement building.“²⁵⁷

Eine mögliche machtausgleichende Maßnahme wäre nach Glasl eine mediatorische Intervention, wie z.B. eine ähnliche Redezeit für die Mediand:innen zu gewähren:

Durch die Neutralität der Mediatorin und des Mediators, die in der Gleichheit bei der Anwendung der Spielregeln besteht, wird beiden Parteien gleicher Raum gewährt, wodurch die Dominanz einer Partei zurückgedrängt wird; und die schwächere Partei, die sich aufgrund bisheriger Erfahrungen in der Partnerschaft kleiner sieht als sie ist, kann durch Empowerment-Interventionen ein stärkeres Selbstwertgefühl entwickeln.²⁵⁸

Allerdings verfügen, so Schmitt nach Wing, nicht alle Konfliktparteien über einen gleichen Zugang zur Anerkennung ihrer Konfliktperspektive, und die Gleichheit der Spielregeln würde damit nicht Gleichberechtigung bewirken, sondern die strukturelle Benachteiligung der marginalisierten Person(en) fortschreiben²⁵⁹, denn: „the facilitation and elaboration of a counternarrative often require additional time and patience for those unfamiliar or uncomfortable with the essence of it.“²⁶⁰

Zudem können Machtdynamiken ein Schweigen (*silence*) schaffen, in dem Unterdrückung nicht artikuliert werden kann²⁶¹ – eine durch Strukturelle Macht und Diskriminierung hervorgebrachte Herausforderung, der nicht mit der Regulierung von Redezeit Abhilfe geschaffen werden kann.

²⁵⁷ Wing, 2008, S. 93. „Vielmehr möchte ich die Leser:innen einbeziehen in eine Reflektion darüber, wie die Neutralität fehlt am Platz ist und eigentlich einer Hegemonie dient, die manchen mehr bietet als anderen. Ein solches Ergebnis wird bei weitem dem Anspruch nicht gerecht, allen einen fairen und zugänglichen Prozess zum Aufbau selbstbestimmter Beziehungen und Vereinbarungen zu bieten“ (meine Übersetzung – CU).

²⁵⁸ Glasl, 2008, S. 177.

²⁵⁹ Vgl. Schmitt, 2010, S. 19. „Das Ermöglichen und Erarbeiten einer Gegenerzählung erfordert oft zusätzliche Zeit und Geduld von denjenigen, die mit ihrem Wesen nicht vertraut sind“ (meine Übersetzung – CU).

²⁶⁰ Vgl. Wing, 2008, S. 100.

²⁶¹ Kessé, 2018, S. 6 ff.

Zu behaupten, dass eine Mediator:in neutral sei und neutral agiere, würde außerdem unsichtbar machen, dass „aufgrund [des] spezifischen Erfahrungshorizontes bestimmte Themensetzungen unberücksichtigt bleiben und keinen Eingang in die Mediation finden“²⁶² bzw. dass sich entlang der *master narrative* entscheidet, welche Themen leichter als regelungs- und klärungsbedürftig zur Geltung kommen. Wenn Strukturelle Diskriminierung nicht als prägend für die Strukturierung alltäglicher Erfahrungen und damit auch für Konflikte aufgefasst wird, sondern Themen wie Rassismus eher als Ausnahmefall betrachtet werden, würden die Konflikterzählungen ohne Diskriminierungshinweise bewusst oder unbewusst bevorzugt und denen, die das Thema einbringen wollen, eine zusätzliche Beweislast auferlegt.²⁶³ Als Beispiel berichtet Wing von der Mediation zwischen einer puertorikanischen Mieter:in (*Puerto Rican tenant*) und einer weißen angelsächsischen Wohnungsverwalter:in (*white Anglo apartment manager*), bei der das aus Sicht der Mieter:in eigentliche Problem, der Rassismus im Wohnzusammenhang, nicht berücksichtigt wurde. Stattdessen sei es trotz Versuchen, dieses Konflikt narrativ einzubringen, letztlich um das Thema Regelverstöße gegangen, da dieses dem *master narrative* entsprechend als diskussions- und lösungswürdiges Problem galt.²⁶⁴

Ohne einen gleichberechtigten Zugang zur Narration würden die Möglichkeiten der Teilhabe, der Eigenverantwortlichkeit und der Mitgestaltung einer Lösung für marginalisierte Mediand:innen eingeschränkt oder verhindert und zusätzlich würde die mediatorische Neutralität, also „die Abwesenheit von Bewertung und aktivem Eingreifen [...] die Stimmen marginalisierter Personen unsichtbar werden lassen, während gleichzeitig Privilegien der Mehrheit gesichert werden.“²⁶⁵

Dass das Prinzip der Neutralität mit dem Wunsch nach Fairness verbunden ist, stellt Wing nicht in Frage, und trotzdem müsse kritisch bedacht werden: „What are the consequences when a mediator treats equally those who are on an uneven playing field?“²⁶⁶

Warum es so schwer ist, eine Kritik der Neutralität in die Mediation einzubeziehen, kann auch für den deutschen Diskurs darauf zurückgeführt werden, dass Neutralität sich als hegemoniales Paradigma in die westliche Ideologie eingeschrieben

²⁶² Schmitt, 2010, S. 19.

²⁶³ Vgl. Wing, 2008, S. 103.

²⁶⁴ Vgl. Wing, 2008, S. 100 f.

²⁶⁵ Lucas, 2017, S. 239.

²⁶⁶ Wing, 2008, S. 95. „Welche Auswirkungen hat es, wenn eine Mediator:in alle gleich behandelt, die auf ungleichem Boden stehen?“ (meine Übersetzung – CU).

hat.²⁶⁷ Jedoch ergibt sich, dass die Abwendung vom Prinzip der Neutralität unumgänglich ist, wenn im Sinne des Anspruchs fairer und gerechter Mediationsverfahren gesellschaftliche Machtverhältnisse mitberücksichtigt und eine Reproduktion von Struktureller Diskriminierung vermieden werden soll.

„Abgesehen davon, dass es für einen Mediator kaum vorstellbar ist, Machtverhältnisse auszugleichen ohne die eigene Neutralität nachhaltig zu gefährden, ist auch fraglich, aus welchem inneren Grund heraus er überhaupt dazu berechtigt sein soll.“²⁶⁸ Diese Frage von Wendenburg lässt sich für die Mediation ebenso klar beantworten wie für die machtkritische Bildungsarbeit: aus dem Anspruch der Gerechtigkeit heraus. Im Zuge der Ausformulierung machtkritischer Anforderungen an die bisherige Mediation steht jedoch eine Bestimmung des Verhältnisses von machtkritischer Intervention und Betroffenenenschutz vs. Allparteilichkeit und Neutralität noch aus. Nach Lucas müsste die Leitfrage für diese Bestimmung lauten: „Welche Praktiken, d. h. Methoden, Interaktionen und Interventionen [unterstützen] einen gleichwertigen Zugang zur Darstellung der Konflikterzählung“?²⁶⁹

4.4.2.2. *Machtkritische Intervention vs. Allparteilichkeit*

Im Folgenden soll exemplarisch dargestellt werden, welche kritische Auffassungen von Allparteilichkeit die Interviewpartner:innen vertreten und wie sich diese im Gegensatz zum Festhalten an einem mit Neutralität assoziierten Allparteilichkeitsbegriff in der Konfliktbearbeitung niederschlagen.

Bei allen Interviewpartner:innen besteht aufgrund ihrer Haltung ein ambivalentes bis kritisches Verhältnis zu den Prinzipien Neutralität und Allparteilichkeit. Mit mediatorischen Interventionen und der damit einhergehenden inhaltlichen Einflussnahme arbeite sie ständig in einer Spannung zum Prinzip der Neutralität, meint Schroeter.²⁷⁰ Die Mehrheit der Interviewpartner:innen sieht darüber hinaus nicht nur eine Spannung, sondern einen Widerspruch zwischen dem Prinzip der Neutralität und ihrer macht- und diskriminierungskritischen Haltung und lehnt den Anspruch der Neutralität ab. Nöllenburg und Fickel betonen, dass eine interessen- und wertegeleitete Mediation, wie das Hinwirken auf eine antidiskriminierende

²⁶⁷ Vgl. Wing, 2008, S. 95.

²⁶⁸ Wendenburg, 2005, S. 37 f.

²⁶⁹ Lucas, 2017, S. 244.

²⁷⁰ Vgl. Schroeter, Interview 11.

Konfliktlösung, nicht mehr neutral sei. Dennoch würde der allparteiliche Anspruch bleiben.²⁷¹

Doch auch zwischen dem Prinzip der Allparteilichkeit und einer machtkritischen Intervention besteht ein Spannungsverhältnis. Nguyen z.B. sagt, das Konzept der Allparteilichkeit stehe für ihn nicht 100%, und er teile Kritiken daran. Auch für Pasquale Rotter hat Allparteilichkeit ihre Grenzen: „Im Fall von Diskriminierung bin ich definitiv nicht allparteilich, und das mache ich auch transparent. Ich denke jetzt an Situationen, wo es ganz klar ist, dass es beispielsweise um sexualisierte Gewalt geht. Also, das wäre absurd, da allparteilich reinzugehen.“²⁷² Dennoch spricht Nguyen weniger von Parteilichkeit, sein Fokus auf die verletzten und marginalisierten Personen in der Konfliktbearbeitung und Prozessbegleitung würde mehr einem Verständnis von Positionierung entsprechen: „Natürlich haben beide Seiten Anliegen, aber die Positionierung bedeutet bei der Reproduktion von Machtfragen zunächst die Anliegen derer, die am meisten geschädigt worden sind, in den Mittelpunkt zu rücken. Die Klärung der Anliegen liegt nicht gleich auf.“²⁷³

Diese Zentrierung der von Diskriminierung Betroffenen zeigt sich auch in den Beschreibungen der Interviewpartner:innen zum Thema Vorgespräche im Rahmen der Auftragsklärung.

Alle Interviewpartner:innen machen sehr deutlich, dass sie entweder grundsätzlich oder bei Fällen, in denen Diskriminierung bereits als Konfliktthema mitbenannt wurde, mit einem Vorgespräch mit der am stärksten betroffenen Person beginnen, um zu klären, ob eine mediatorische Konfliktklärung das gewünschte und geeignete Verfahren ist.²⁷⁴ Dabei gelte oft erst herauszufinden, wer die am meisten verletzte oder marginalisierte Person in der Konfliktsituation ist.²⁷⁵ Sollte in der Kontaktaufnahme Diskriminierung noch nicht als Aspekt des Konfliktes angesprochen worden sein, wären dazu laut AG Diversity auch explizite Nachfragen hilfreich.²⁷⁶

Bei den Interviewpartner:innen zeichnet sich eine deutliche Tendenz zur grundsätzlichen Befürwortung und Standardisierung von Vor- und Einzelgesprächen bis

²⁷¹ Vgl. Nöllenburg/Fickel, 2018, S. 16.

²⁷² Rotter, Interview 12.

²⁷³ Nguyen, Interview 1.

²⁷⁴ Vgl. Nöllenburg, Interview 5.

²⁷⁵ Vgl. Galbenis-Kiesel, Interview 4.

²⁷⁶ Vgl. AG Diversity, 2017, S. 44.

hin zu einer Offenheit gegenüber Shuttlemedationen ab.²⁷⁷ Damit erhielten Vor- und Einzelgespräche einen wichtigen methodischen Stellenwert, der ihnen bei Mediationen häufig nur im hierarchischen Kontext, bei hocheskalierten Fällen oder bei Wirtschaftsstreitigkeiten mit Verhandlungsdilemma zukommt.²⁷⁸

Routinemäßige Einzelgespräche könnten insofern eine wichtige (u. U. präventive) machtausgleichende Intervention sein – insbesondere bei Mediationen im Diskriminierungsfall oder bei Aufträgen, bei denen sich der Mediator:in auf Grund der Positionierungen der Mediand:innen, dem Konfliktthema oder struktureller Gegebenheiten der Verdacht aufdrängt, gesellschaftliche Macht könnte vordergründig eine Rolle spielen.

Der Schutz und die Anliegen der von Diskriminierung Betroffenen stehen für die Interviewpartner:innen bei den Vorgesprächen im Mittelpunkt und geäußerte Diskriminierungserfahrungen würden zu einem wichtigen Ausgangs- und Orientierungspunkt in ihren Überlegungen zur Verfahrensgestaltung: „In Mediationen ist die subjektive Diskriminierungserfahrung von Bedeutung: Sie setzt dann ein, wenn sich eine Partei diskriminiert fühlt und dieses Erleben für den Konflikt relevant ist.“²⁷⁹ Schroeter sieht das Nicht-Hinterfragen der beschriebenen Diskriminierung als selbstverständlich: „Hier wird keine Perspektive vom Tisch gewischt, und wenn jemand eine Erfahrung von Gewalt, von Diskriminierung berichtet, dann kann die nicht zunichte gemacht werden in meinem Mediationsraum. Die kann nicht delegitimiert werden, dafür Sorge ich.“²⁸⁰

Mit einem gegensätzlichen Grundtenor warnt Silke Freitag in ihrem Artikel „„Das ist sexuelle Belästigung!“ Umgang mit Zuschreibungen in Konflikten“ bzgl. eines Mediationsauftrags zum Vorwurf sexueller Belästigung vor der Gefahr einer „wertebasierte[n] Parteilichkeit für das vermeintlich ‚unschuldige Opfer‘ gegen den vermeintlich bössartigen Täter“²⁸¹, die durch emotionale Empörung ausgelöst werden könnte. Ihr sei es im Sinne einer Allparteilichkeit im Umgang mit Diskriminierungsvorwürfen wichtig, eine Vorverurteilung zu vermeiden. Nur durch Vorgespräche mit beiden Parteien sei zunächst zu klären, welche Handlungen den Vorwürfen zugrunde liegen, wobei im Falle sich widersprechender Darstellungen beide als subjektiv wahr anzuerkennen seien. Im Sinne einer mediatorischen

²⁷⁷ Vgl. Nöllenburg, Interview 5; Lück-Nnakee, Interview 7; Neumann, Interview 14.

²⁷⁸ Vgl. Freitag/Richter, 2019, S. 45; Ade/Alexander, 2017, S. 107.

²⁷⁹ AG Diversity, 2017, S. 43.

²⁸⁰ Schroeter, Interview 11.

²⁸¹ Freitag, 2014, S. 210.

Haltung sei für den Schutz beider Parteien gleichermaßen zu sorgen: einerseits vor grenzüberschreitenden Handlungen, andererseits vor Diskriminierungsvorfällen.²⁸²

Aus machtkritischer Perspektive könnte kritisiert werden, dass Freitag sich nicht zu vergegenwärtigen scheint, dass den beiden subjektiven Wahrheiten ein unterschiedliches Gewicht gesellschaftlicher Macht zukommt und dass die scheinbar gleichberechtigte Gegenüberstellung der Konflikt narrative in diesem Falle einer Delegitimierung der Diskriminierungserfahrung nahekommt. Als Mediator:in einen Konflikt nur dann als Konflikt im Diskriminierungsfall zu bearbeiten, wenn die gesellschaftlich machtvollere Partei mit ihrer Konflikt narrative dieser Sichtweise zustimmt, reproduziert Strukturelle Diskriminierung, da kein Machtausgleich zugunsten der marginalisierten Konflikt narrative stattfindet.

Die Prüfung, ob Mediation sich als Konfliktbearbeitungsverfahren eignet, gehört zu den klassischen Aufgaben von Mediator:innen. Auch hierfür ergibt sich aus der diskriminierungssensiblen Haltung der Interviewpartner:innen ein betroffenen-zentriertes Vorgehen, was dem herkömmlichen Verständnis von mediatorischer Allparteilichkeit entgegenstehen könnte. Es gelte die Anliegen der Betroffenen zu klären und zu prüfen, ob die Erwartungen an eine Mediation realistisch seien.²⁸³ Es sei wichtig zu klären, was die Person von dem Prozess möchte und was ihre Motivation ist, sich dem zu stellen und dabei ihre Anliegen zu differenzieren: „Gibt es etwas, was die Person unter bestimmten Bedingungen in der Mediation gleichberechtigt behandeln oder bearbeiten möchte?“²⁸⁴

Sollte das Gespräch mit der am stärksten betroffenen Partei ergeben, dass eine Mediation angestrebt wird, könnte das Gespräch mit der anderen Partei stattfinden.²⁸⁵

Schroeter sieht es als Bestandteil mediatorischer Fürsorgepflicht, Mediand:innen ggf. auch nach eigener mediatorischer Einschätzung von einer Mediation abzuraten.²⁸⁶ „Gerade wenn das Gegenüber keine Bereitschaft oder Offenheit für einen diskriminierungskritischen Prozess signalisiert hätte, könnte geguckt werden, wie die Ressourcen, die für den Prozess bereit stehen, verwendet werden können, damit die betroffene Person auf andere Art bei der Heilung und Reparation be-

²⁸² Vgl. Freitag 2014, S. 210 f.

²⁸³ Vgl. Rotter, Interview 12.

²⁸⁴ Nöllenburg, Interview 5.

²⁸⁵ Nöllenburg, Interview 5.

²⁸⁶ Vgl. Schroeter, Interview 11.

gleitet werden kann“, so Rotter.²⁸⁷ Alternativen zu Mediation könnten im Diskriminierungsfall der Verweis auf eine Antidiskriminierungsstelle, eine parteiliche oder zielgruppenspezifische Beratung oder eine Beschwerde gemäß des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sein.²⁸⁸ Sowohl Nöllenburg als auch Mitja Lück-Nnakee vertreten außerdem die Ansicht, dass auch unterschiedliche Wege gleichzeitig eingeschlagen werden könnten. So sei eine formelle Beschwerde gleichzeitig mit der Mediation möglich oder unter bestimmten Umständen sogar hilfreich.²⁸⁹ Dies entspricht dem Ansatz Besemers, der eine Beratung zum Aufbau von Gegenmacht als Mittel der Stärkung der schwächeren Konfliktpartei im Rahmen eines Machtausgleichs auf struktureller Ebene sieht²⁹⁰ und kann mit Verweis auf Staub-Bernasconi als eine Möglichkeit für ein Empowerment der mit weniger gesellschaftlicher Macht ausgestatteten Partei darstellen.

Alle Interviewpartner:innen betonen, dass sie die Notwendigkeit sehen, einen bewussten und bedarfsorientierten Umgang mit den gesellschaftlichen Machtverhältnissen zu wählen, der die Grenzen der betroffenen Person schützt und stärkt. Dabei könne es sich für die Validierung der Diskriminierungserfahrungen und die Bestimmung des Bedarfs für den Mediationsprozess um ein Coaching innerhalb des Vorgesprächs oder ein Empowerment Coaching durch eine externe Person mit entsprechender Positionierung handeln, insbesondere dann, wenn die Prozessbegleiter:in eher privilegiert ist.²⁹¹ Bei einem Hinzuziehen und Beantragen externer Coachings gibt Neumann zu bedenken, dass die Gefahr der Viktimisierung bedacht werden müsse: es könne exponieren und dazu die Betroffene in eine vulnerable Position bringen, weil beispielsweise Gelder dafür beantragt werden müssten. Diese Abwägungen seien sehr herausfordernd.²⁹² Eine weitere Vorgehensweise wäre, der diskriminierten Konfliktpartei für eine gemeinsame Sitzung eine Begleitung zur Unterstützung an die Seite zu stellen.²⁹³

Wichtig sei jedoch, dass kein tatsächlicher Machtausgleich, sondern nur ein Umgang mit bestehenden gesellschaftlichen Machtungleichgewichten möglich sei, ein Managen der ungleichen Voraussetzungen, wie Neumann es nennt. Das

²⁸⁷ Rotter, Interview 12.

²⁸⁸ Vgl. Lück-Nnakee, Interview 7.

²⁸⁹ Vgl. Nöllenburg, Interview 5; Lück-Nnakee, Interview 7.

²⁹⁰ Vgl. Besemer, 2016, S. 45, 143.

²⁹¹ Vgl. Nguyen, Interview 1; Lück-Nnakee, Interview 7.

²⁹² Vgl. Neumann, Interview 14.

²⁹³ Vgl. Nguyen, Interview 1.

Zusammentreffen der Parteien könnte eine Zumutung für die Betroffenen bereithalten, und die Mediator:in könnte trotz Bemühen Schutz vor schmerzlichen Erfahrungen nicht garantieren. Sie könnte nur versuchen, einen möglichst guten Rahmen zu gewährleisten und Raum für Empowerment zu schaffen, sodass es für die marginalisierte Partei denkbar wird, für ihre Anliegen selbst einzustehen. Das transparent zu machen sei wichtig für das Erwartungsmanagement und müsse auch als Grenze des mediatorischen Verfahrens thematisiert werden.²⁹⁴

Darüber hinaus könne man an „ganz vielen Schrauben drehen“ und auch Faktoren wie die zeitliche Dimension der Mediation bedenken: „Gestalte ich einen langen Termin oder mehrere kleine mit der Möglichkeit, sich zwischendrin rückzukoppeln?“²⁹⁵ Auch Zwischengespräche mit der von Diskriminierung betroffenen Partei oder das Nachreflektieren gemeinsamer Sitzungen sei möglich, um zu erfahren, wie es der Person darin erging und ob sich ein anderer Bedarf zeigt.²⁹⁶

Da Einzelgespräche in diesem Sinne als machtausgleichende, den Auswirkungen der ungerechten Ausstattung mit gesellschaftlicher Macht der Mediand:innen entgegenwirkende Maßnahme gedacht werden, ist nicht, wie sonst angenommen, „aus Gründen der Fairness und Gleichbehandlung“²⁹⁷ immer allen Parteien das gleiche Angebot zu machen.

4.4.3. Machtkritisches Wissen und Prozessverantwortung

Voraussetzung für eine machtkritische Haltung von Mediator:innen ist das Wissen zu gesellschaftlichen Machtverhältnissen und die kritische Auseinandersetzung mit den eigenen Positionierungen darin. Sie bilden die Grundlage für eine diskriminierungssensible Verfahrensgestaltung und für Interventionen bei Grenzverletzungen und Diskriminierung, wie sie aus Sicht machtkritischer Bildungsarbeit erforderlich sind.

Dieses Wissen einzubringen und demnach im Verfahren zu intervenieren, kann als Gegensatz zur inhaltlichen Unvoreingenommenheit der Mediator:in, die oft als Bestandteil mediatorischer Neutralität definiert wird, aufgefasst werden und die Eigenverantwortung der Parteien und die mediatorische Ergebnisoffenheit in Frage stellen. Ade und Schroeter formulieren, dass „[d]ie temporäre Verantwortungs-

²⁹⁴ Vgl. Neumann, Interview 14; Schroeter, Interview 11.

²⁹⁵ Schroeter, Interview 11.

²⁹⁶ Vgl. ebd.; Neumann, Interview 14.

²⁹⁷ Hartung, Frank. Wann sind Einzelgespräche in der Mediation erlaubt und sinnvoll? In: *Streitmittler. Verhandeln statt Streiten*.

übernahme des Mediators in der Konfliktklärung gekoppelt an seine inhaltliche Unabhängigkeit [ist].“²⁹⁸ Die Mediator:innen übernehmen demnach zwar die Verfahrensverantwortung, weil die Parteien durch den Konflikt vorübergehend einer Unterstützung bedürfen, sollen jedoch kein eigenes Interesse am Verfahren haben und verzichten auf eine inhaltliche Einflussnahme.²⁹⁹

Die klar inhaltlich positionierte Trainer:in der machtkritischen Bildungsarbeit versteht sich dagegen nicht als inhaltlich neutral, selbst wenn sie sich zugunsten einer Offenheit für vielfältige Perspektiven und im Bewusstsein, dass der eigene Lernprozess nie abgeschlossen ist, in Zurückhaltung übt. Ihre Verantwortungs- und Einflussnahme ist maßgeblich auf ihrem inhaltlichen Wissen und ihrer Haltung begründet. Übertragen auf die Mediation würde zumindest von einer inhaltlichen Mit-Verantwortung ausgegangen werden, welche beispielsweise umfasst, bei der Reproduktion von Diskriminierung im Mediationsprozess zu intervenieren. Und zwar nicht nur, wenn diese von den Mediant:innen als Verletzung markiert werden, sondern auf Basis des Gerechtigkeitsanspruchs und des eigenen Wissens, das eine diskriminierungskritische Konfliktanalyse und Wahrnehmung ermöglicht.³⁰⁰

Auch Lucas weist darauf hin, dass die klare Trennung zwischen Inhalt und Prozess in der Mediation nicht aufrechterhalten werden kann. Denn wenn „der Akt des Erzählens selbst als wirklichkeitskonstruierend behandelt [wird]“³⁰¹, spricht: nicht losgelöst werden kann von der (Re-)Produktion von Machtasymmetrien, und von den Mediator:innen selbst und ihrer Prozessgestaltung ein wesentlicher Einfluss auf die Narrationsentwicklung und Anerkennung der Narration ausgeht, müsse von einer inhaltlichen Verantwortung ausgegangen werden.³⁰²

Ähnlich wie es Besemer unter dem Begriff „politische Mediation“ beschreibt, sollte in Hinblick auf den menschenrechtlich verankerten Anspruch auf Antidiskriminierung davon ausgegangen werden, dass eine inhaltliche Unabhängigkeit im Sinne einer inhaltlichen Neutralität der Mediator:in sich nicht wirklich erfüllen lässt, da gesellschaftliche Machtverhältnisse und Diskriminierung direkt oder indirekt alle betreffen.³⁰³

²⁹⁸ Ade/Schroeter, 2019, S. 186.

²⁹⁹ Vgl. Besemer, 2016, S. 20; Trenczek, 2013, S. 180 f.

³⁰⁰ Vgl. Czollek et. al., 2019, S. 38 ff.

³⁰¹ Lucas, 2017, S. 239.

³⁰² Ebd.

³⁰³ Vgl. Besemer, 2016, S. 179 f.

Stattdessen möchte ich auch in Hinblick auf die Praxiserfahrung der Interviewpartner:innen vorschlagen, von einer inhaltlichen Prozessverantwortung der Mediator:in auszugehen und möchte darstellen, was diese aus machtkritischer Perspektive beinhalten würde.

4.4.3.1. Machtkritisch informierte Konfliktanalyse

Nach dem Motto „[E]in Konflikthintergrund [kann] nur erhellt werden, wenn die Existenz innerhalb der Vorstellungskraft der Mediatorin liegt“³⁰⁴ bedarf es einer Erweiterung der mediatorischen Machtreflexion, damit Mediator:innen um die Wirkungsweise gesellschaftlicher Machtverhältnisse wissen und sie erkennen können. Diese können nicht nur den Konflikthintergrund bilden, sondern sollten in der mediatorischen Konfliktanalyse sowohl als Einflussfaktor zwischen den Konfliktparteien als auch als prägend für die Wahrnehmung und Deutung des Konfliktes durch die Mediator:in selbst wahrgenommen werden.

Entsprechend der Prozessgestaltung in der politischen Bildungsarbeit wären Mediator:innen gefragt, ihre eigene gesellschaftliche Positionierung, die der Beteiligten und das Thema miteinander ins Verhältnis zu setzen: Wie bin ich und wie sind die Mediand:innen gesellschaftlich positioniert? Welche Machtverhältnisse spielen vordergründig eine Rolle? Beinhaltet oder berührt das Konfliktthema Aspekte Struktureller Diskriminierung? – um auf Grundlage dieser machtkritischen Reflexionen entsprechende vorläufige Arbeitshypothesen zu bilden.³⁰⁵

Entsprechende Hypothesen würden berücksichtigen, dass bestimmte Konflikt-dynamiken, Rollenzuschreibungen, Kommunikationsverhalten und Konflikt-narrative der Parteien im Zusammenhang mit ihren gesellschaftlichen Positionierungen stehen können – das gilt auch im Zusammenhang mit einem möglichen gesellschaftlichen Machtgefälle zwischen der/den Partei/en und der Mediator:in. Kann ich eine Dimension des Konfliktes ansprechen, in der es um meine Diskriminierungserfahrung geht, ohne dass sich Erfahrungen von Erklärungsnot und Rechtfertigungsdruck wiederholen? Kann ich davon ausgehen, dass die anderen mich verstehen können und wollen?

Ein weiterer Bereich, der die Relevanz einer machtkritischen Betrachtung des Konfliktes und seiner Dynamiken verdeutlicht kann, ist der Umgang mit Emotionen in der Mediation.

³⁰⁴ Nöllenburg, 2019, S. 35.

³⁰⁵ Vgl. Premachandra, Interview 10.

Der Zugang über die Emotionen hin zu den hinter den Positionen liegenden Interessen gilt als ein Kern des facilitativen Mediationsverfahrens, das die Emotionen als Wegweiser und Orientierungshilfe versteht.³⁰⁶ So verweist Schmitt, Montada und Kals zitierend, darauf, dass Emotionen in der Mediation als „Königsweg zu den im Konflikt relevanten Sichtweisen und Überzeugungen“³⁰⁷ gesehen werden, problematisiert jedoch am Beispiel der interkulturellen Mediation eine fehlende Berücksichtigung der Einbettung von Emotionen in gesellschaftliche Subjektivierungsprozesse.³⁰⁸

Dies führe in der Deutung von und im Umgang mit Emotionen zu einer Reproduktion von Diskriminierung in der Mediation. Emotionen, die im Zusammenhang mit Diskriminierungserfahrungen hervorgebracht werden, würden oftmals nicht in Verbindung dazu interpretiert, sondern der Person als Eigenschaft zugeschrieben. Sozial marginalisierte Mediand:innen, die Emotionen einbrächten, würden dadurch „vorrangig als ‚übersensibel‘, ‚skandalisierend‘, ‚moralisierend‘, ‚vorwerfend‘ und sogar ‚aggressiv‘ dargestellt“³⁰⁹.

Galbenis-Kiesel beschreibt, wie beispielsweise mit Bezug auf den Grundsatz der Gewaltfreiheit ein Ausdruck von Wut – eine durchaus angemessene Reaktion auf eine Diskriminierungserfahrung – mittels *tone policing* durch Mediator:innen begrenzt und als nicht gewaltfreies Verhalten sanktioniert werde. Auf diese Weise würden privilegierte Personen davor „geschützt“, die Wut zu hören, auszuhalten und sich mit der dahinterliegenden Ungerechtigkeit zu befassen.³¹⁰

Premachandra beschreibt, wie diese diskriminierende Dynamik privilegierten Mediand:innen erlaube, ihr Gefühle wiederum als Macht- und Abwehrmittel einzusetzen. Ihr begegnet es, dass marginalisierte Menschen, die in ihren Teams gegen ihre diskriminierende Behandlung oder beispielsweise rassistische Aussagen intervenierten, erfahren, dass ihre Aussagen als Aggression gerahmt werden und Team-Kolleg:innen äußern, sie hätten Angst vor der von Rassismus betroffenen Person. Somit finde eine Umdeutung dessen statt, wer als schutzbedürftig bewertet und behandelt wird.³¹¹

³⁰⁶ Vgl. Ade/Alexander, 2017, S. 45.

³⁰⁷ Schmitt, 2018, S. 152.

³⁰⁸ Vgl. ebd., S. 154.

³⁰⁹ Schmitt, 2018, S. 155.

³¹⁰ Vgl. Galbenis-Kiesel, Interview 4.

³¹¹ Vgl. Premachandra, Interview 10.

Dies zeigt, wie ohne die machtkritische Einordnung von Emotionen die Gefahr besteht, dass die Reaktion der von Struktureller Diskriminierung betroffenen Menschen in der Mediation auf ihren Charakter zurückgeführt oder zur emotionale Befindlichkeit reduziert und als nicht inhaltlich relevant abgelehnt werde. Clementine Burnley bewertet dieses Mediator:innenverhalten als strukturellen Machtmissbrauch (*power over* als Behinderungsmacht) und sieht die Basis dafür in der Zentrierung einer vermeintlich neutralen Position in der klassischen Mediation angelegt.³¹²

Am Beispiel der Autor:innen Fechner und Weiß soll aufgezeigt werden, wie trotz einer grundlegend machtkritischen Perspektive die Gefahr besteht, in der mediato- rischen Analyse hinter diese zurückzufallen und diskriminierende Zuschreibungen in der Einordnung des Verhaltens von Mediant:innen nicht nur selbst anzuwenden, sondern durch eine entsprechende Theoriebildung in ihrer Fortschreibung zu begünstigen.

Anhand von Bernd Fechners Ausführung *Differenz – Dominanz – Kontext* problematisiert Schmitt, wie die Thematisierung von Diskriminierungserfahrung mitunter als eine Strategie der Betroffenen dargestellt werde.³¹³ Indem Fechner schreibt, Betroffene würden dazu neigen, die „kulturelle Karte“ auszuspielen oder „nach dem Modell der ‚inneren Kündigung‘ auszuweichen“³¹⁴, versäumt er, das möglicherweise unkooperativ erscheinende Konfliktverhalten marginalisierter Personen in einer Mediation in den Kontext gesellschaftlicher Machtverhältnisse und struktureller Gewalt zu setzen. Wie Weiß, die schreibt, Dominierte würden dazu neigen, sich als ewige Opfer darzustellen oder die Moral zur Mobilisierung für sich nutzen³¹⁵, gehen beide davon aus, dass eine „strategische Instrumentalisierung der Perspektivendifferenz“ durch strukturell marginalisierte Parteien in der Mediation nicht nur möglich ist, sondern sogar häufig vorkomme. Verweigerung oder Zurückhaltung von Mediant:innen, die auf negative Erfahrungen oder fehlendes Vertrauen in die Mediator:innen zurückgeführt werden könnten, und die Betonung der Strukturellen Diskriminierungserfahrungen, die ebenso als widerständiges Handeln in Konfrontation mit einer einseitig Hegemonie beanspruchenden, dominanten Position gewertet werden könnten, werden so zu einem machtvollen strategischen Verhalten der strukturell benachteiligten Partei(en) umgedeutet.

³¹² Vgl. Burnley, Interview 13.

³¹³ Vgl. Schmitt, 2018, S. 155.

³¹⁴ Fechner, 2007, S. 7.

³¹⁵ Vgl. Weiß, 2001, S. 19, 24.

Diese Vorschläge zur Konfliktanalyse machen Fehler und Weiß trotz ihres Anspruchs, in der interkulturellen Mediation dem Anspruch einer macht- und gesellschaftskritischen Analyse nachzukommen. Weiß räumt zugleich ein, über das Verhalten der marginalisierten Parteien keine definitiven Aussagen treffen zu können: Weder habe sie dieses untersucht noch ließe sich leicht beurteilen, wann die Machtasymmetrie selbst den Konflikt verschärfe oder wann diese Verschärfung durch das Verhalten der dominierten Partei herbeigeführt werde.³¹⁶ Diese Fokussierung auf strukturell von Diskriminierung Betroffene mit einer teilweise pathologisierenden Analyse „ihres Verhaltens“ sollte aus machtkritischer Perspektive als Form des Othering markiert werden.

4.4.3.2. *Machtkritische Interventionen*

Die aus einer machtkritischen Perspektive formulierten Anforderungen an die Mediation bringen die Frage mit sich, inwiefern das inhaltliche Intervenieren als Teil der mediatorischen Prozessverantwortung gewertet werden kann, auch wenn es die der facilitativen Mediation sehr wichtige Autonomie der Parteien einschränken könnte.

Azad schildert, wie offensichtlich es für sie als Mediatorin oft sei, dass Machtkonstellationen Konflikte mitbestimmen. Beispielsweise würde sich in 80 % ihrer Fälle Struktureller Rassismus in den informellen Hierarchien abbilden. Dabei sei es egal, ob dies Gesundheitswesen, Verwaltung, Bildungsbereich, Familie, Nachbarschaft oder linke Szene sei – sie beschreibe keine Ausnahmen, sondern eine beunruhigend umfassende Realität. Trotzdem würde es auch in diesen Fällen zu Situationen kommen, in der von keiner der Parteien das Thema Diskriminierung angesprochen wird. Es sei ihr daher wichtig zu berücksichtigen, dass es Themen gibt, die so sensibel sind, dass keine:r sie einbringt, und trotzdem sei zu spüren, dass sie da sind.³¹⁷

Zwar steht die Idee, dass die Mediator:in das Thema Strukturelle Diskriminierung anspricht, im Gegensatz zu dem Prinzip der Trennung von Prozess- und Inhaltsverantwortung. Azad bestätigt jedoch, dass diese Trennung nicht aufrechterhalten werden kann:

³¹⁶ Weiß, 2001, S. 17.

³¹⁷ Vgl. Azad, Interview 15.

Ich ergreife in der Mediation immer wieder Partei und versuche Machtverhältnisse und Diskriminierungshaltungen oder -handlungen in der Mediation anzusprechen. [...] Eine gute Mediation braucht eine gute Konfliktanalyse, und diese Konfliktanalyse soll auch die darunterliegenden Themen, Tabuthemen, offene Geheimnisse, Leichen rausholen. Und Leichen stinken.³¹⁸

Es brauche vonseiten der Mediator:in dazu allerdings Mut und Selbstvertrauen und diskriminierungskritisches Wissen. Auch die AG Diversity spricht sich dafür aus, dass Mediator:innen Diskriminierung benennen, wenn sie vermuten, sie spiele eine Rolle. Jedoch raten sie zu einer gründlichen Absicherung dieser Hypothese und dem Einbringen erst später im Prozess. Eine in dieser Hinsicht selbstbewusst intervenierende Mediator:in könne zur Entlastung der Betroffenen beitragen, denn „wird eine Diskriminierung auf dem Flipchart als Thema benannt, kann dies bereits bestärkende und unterstützende Wirkung auf die betroffene Partei haben.“³¹⁹

Gleichzeitig sieht Azad auch die Gefahr einer Viktimisierung durch die mediatorische Intervention. Indem die Mediator:in von einem Unterstützungsbedarf einer Partei ausgehe, könne das Bild der Schwäche dieser Partei hergestellt oder auch intensiviert werden: „Wenn wir von Machtverhältnissen reden, ist die Frage, ob ich, indem ich Macht ausübe und Partei ergreife für die Seite, die aus meiner Sicht schwächer ist, eine Verstärkung der Opferrolle herbeiführe.“³²⁰ Ein angemessenes Vorgehen zu finden, steht nach Azad aber auch im Verhältnis zur Positionierung der Mediator:in selbst.

Schmitt äußert im Interview seine Zurückhaltung, Machtverhältnisse aus eigener Perspektive explizit anzusprechen und betont die Eigenverantwortlichkeit und Autonomie der Parteien. „Ich mache das nicht explizit, sondern versuche durch Fragen Räume zu öffnen, sodass die Menschen das selber thematisieren, wenn sie es thematisieren wollen in dieser Situation.“³²¹

Es müsse auch die Möglichkeit geben, dass Betroffene entscheiden, Diskriminierungsverhältnisse nicht anzusprechen. Für Rotter wäre es relevant nachzuhaken, was der Nutzen davon sei. Denn „gleichzeitig ist klar, dass dann wieder etwas ins Unsichtbare geführt wird, was möglicherweise super zentral ist, um eine Verstän-

³¹⁸ Ebd.

³¹⁹ AG Diversity, 2017, S. 45.

³²⁰ Azad, Interview 15.

³²¹ Schmitt, Interview 3.

digung zu ermöglichen.“³²² Ansonsten würde Rotter Aussagen, in denen Machtverhältnisse bereits „ganz klein angesprochen [wurden], aufnehmen, um das sichtbar zu machen“ oder auch die eigene Wahrnehmung anbieten, um zu schauen, ob die Leute damit etwas anfangen können. „Das geht auch manchmal schief, aber das ist so mein Weg und oft ist es ja auch erleichternd, wenn eine Person das ausspricht, dann kann es einfacher adressiert werden.“³²³

Einigkeit aller Interviewpartner:innen bzgl. ihres Vorgehens besteht darin, sich zunächst zu bemühen, einen Raum zu kreieren, in dem Machtverhältnisse und Diskriminierung besprechbar werden und Betroffene sich ermutigt fühlen, ihre Perspektive und Erfahrungen anzusprechen, bevor durch die Konfliktbegleitung etwas angesprochen wird. Wenn eine Konfliktpartei von sich aus eine Diskriminierungserfahrung thematisiere, müsse dies ausreichend Raum erhalten³²⁴, insbesondere von einer mehrfach privilegierten Mediator:in, der die marginalisierten Narrative oder die Diskriminierungserfahrungen nicht vertraut sind: „Ich kann sie nicht selber erleben, weil ich einfach die entsprechende gesellschaftliche Positionierung nicht habe, aber ich kann dem mehr Raum geben, wenn das gewünscht ist.“³²⁵

Dass die Validierung der eigenen Diskriminierungserfahrungen für Betroffene keine Selbstverständlichkeit ist und es daher eines Vertrauensvorschlusses gegenüber der Prozessbegleitung bedarf, verdeutlicht das Feedback, dass Premachandra erhielt:

Endlich erfahre ich hier Gerechtigkeit, weil das, was ich erlebe, ernstgenommen wird und ich das hier sagen darf, ohne dass ich dafür schon sanktioniert werde. Es gibt hier einen Ort, an dem meine Wahrnehmung ernst genommen wird und ich auch eine entsprechende Antwort darauf bekomme, wie: „Ja, das habe ich auch schon von anderen gehört,“ oder: „Das ist nicht in Ordnung. Das verstößt gegen XY und du hast ein Recht darauf aufgrund so und so oder weil du ein Mensch bist.“³²⁶

Einen weiteren Ansatz, das Thema Strukturelle Diskriminierung in die Konfliktbearbeitung einzubringen, sieht Galbenis-Kiesel darin, als Prozessbegleiter:innen

³²² Rotter, Interview 12.

³²³ Ebd.

³²⁴ AG Diversity, 2017, S. 45.

³²⁵ Schmitt, Interview 3.

³²⁶ Premachandra, Interview 10.

selbst eine Bestandsaufnahme zu machen und diese mit den Parteien zu teilen. Damit würde auch eine gemeinsame Gesprächsgrundlage geschaffen, und das wäre vor allem in Situationen hilfreich, in denen sich die marginalisierte Partei aus Selbstschutz weigert, diese „Aufklärungsarbeit“ zu leisten.³²⁷

Manchmal sei das direkte Ansprechen von Machtverhältnissen auch notwendig, um einen stagnierenden Prozess in Gang zu bringen, wenn es zwar Offenheit für die Auseinandersetzung gäbe, durch fehlende Selbstreflexion jedoch kein ausreichendes Problembewusstsein. Als Interventionsmöglichkeiten beschreibt Neumann das Zeigen eines kurzen Videoclips über Diskriminierungsverhältnisse. Ebenso das Berichten aus eigener Erfahrung könne den Fokus auf das Thema Diskriminierung lenken oder Impulse für den Prozess geben. Auch für Heiko Pult würden Theorie-Inputs in Mediationen Sinn machen, auch um eine gemeinsame Sprache oder ein gemeinsames Verständnis zu einem Themenfeld zu bilden.³²⁸

Weg von den Verfahrensprinzipien pointiert Premachandra in Bezug auf die Abwägung, ob Diskriminierung anzusprechen sei oder nicht: „Zentral finde ich die Frage, wofür übernehme ich in diesem Prozess die Verantwortung?“³²⁹ Sie bezeichnet sich selbst als politische Supervisorin und definiert Menschenrechte und soziale Gerechtigkeit als Grundwerte und Maßstab ihrer beruflichen Praxis. Sie übernimmt eine inhaltliche Verantwortung dort, wo Diskriminierung, soziale Ungerechtigkeit und Marginalisierung wirken. Für sie ist es daher klar, dass es in ihrer Verantwortung liegt, die Reproduktion von Diskriminierung auf sprachlicher Ebene und in der Interaktionsdynamik zu stoppen und Diskriminierungsverhältnisse anzusprechen: „Ich gebe einen Raum zu sprechen, aber auch u. U. zu unterbrechen und um ein anderes Wording zu bitten und das auch zu erklären.“³³⁰ Das Explizitwerden nennt sie ein Dilemma: „Diskriminierungsverhältnisse anzusprechen ist und bleibt schwierig, aber ich glaube, dass es auch notwendig ist.“³³¹ Sie mache das auch auf die Gefahr hin, dass sie nicht gemocht und das Verfahren mit ihr abgebrochen wird, denn dann sei sie eben nicht die Richtige gewesen. Ihre Parteilichkeit gelte den Menschenrechten, und in diesem Sinne nehme sie eine allparteiliche Hal-

³²⁷ Vgl. Galbenis-Kiesel, Interview 4.

³²⁸ Neumann, Interview 14; Pult, Interview 8.

³²⁹ Premachandra, Interview 10.

³³⁰ Premachandra, Interview 10.

³³¹ Ebd.

tung ein, „nämlich für die Menschen, für die Würde, für die Verletzlichkeit aller Beteiligten.“³³²

4.4.4. Machtkritische Verfahrensgestaltung und Perspektivwechsel

In der Phase 3 der Mediation gilt der Perspektivwechsel als zentral, und es wird davon ausgegangen, dass, während das Herausarbeiten der Interessen einer Partei begleitet wird, zugleich ein Übersetzungs- und Verständnisprozess bei der anderen Partei ausgelöst werden kann.³³³

Als Bedingung dafür gilt die gemeinsame Anwesenheit der Konfliktparteien: „Die Kommunikationsrichtung wird zunehmend auf den Kontakt der Kontrahent:innen untereinander verlagert.“³³⁴ In dem Mediationsfall zu sexueller Belästigung beschreibt Freitag, wie sie in der gemeinsamen Mediationssitzung beiden Parteien Raum gibt, ihre jeweilige Leidenssituation darzustellen. Die Kollegin berichtet von ihren Ängsten und psychosomatischen Beschwerden in Hinblick darauf, jede Woche erneut zu befürchten, mit den Berichten sexueller Aktivitäten des Kollegen belästigt zu werden. Der Kollege stellt dar, wie schockiert er über den Vorwurf sexueller Belästigung war und wie er um seinen Ruf fürchte. Die Phase sei sehr emotional verlaufen, doch sei es ihr als Mediator:in gelungen, einen erfolgreichen Perspektivwechsel zu unterstützen, auf Basis dessen sich beide einander zugewandt zeigten. Der von ihr als Mediator:in eingebrachte Fokus auf die Unterschiedlichkeit von Situationsbewertungen, die Verdeutlichung der Situation als Missverständnis und der geschützte Rahmen für den emotionalen Austausch sowie die mediatorische Allparteilichkeit und Gleichbehandlung der Parteien haben nach Freitag zu gegenseitigem Verständnis geführt.³³⁵

Aus machtkritischer Perspektive ist dieser Weg und der Anspruch des Perspektivwechsels jedoch kritisch zu sehen. Die Perspektivdifferenz und die Leidenserfahrungen der Mediand:innen nicht in den Kontext der Reproduktion gesellschaftlicher Machtverhältnisse zu setzen und nicht als Machtungleichgewicht, sondern als vermeintlich gleichwertige Perspektiven in der Mediation zu verhandeln, führt mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu, dass sich sowohl im Verfahren als auch im Ergebnis der Mediation strukturelle Machtverhältnisse reproduzieren. Der Vorwurf

³³² Ebd.

³³³ Vgl. Ade/Alexander, 2017, S. 44 f.

³³⁴ Vgl. Besemer, 2016, S. 18.

³³⁵ Vgl. Freitag, 2014, S. 214 ff.

sexueller Belästigung, den die Kollegin nach einer Beratung mit der Gleichstellungsbeauftragten des Unternehmens erhoben hatte, erscheint plötzlich aufgehoben, und der Fokus wendet sich auf die Wiederherstellung des Rufes des Kollegen und die dementsprechende Kommunikation nach außen.

Es wäre zu fragen, inwiefern das Diskriminierungsverhältnis Sexismus, in Form von Internalisierung, Angst vor Stigmatisierung und Harmoniedruck bei der Kollegin einerseits und in Form von einseitigen Hegemonieansprüchen, Abwehr, Individualisierung und Relativierung des Diskriminierungshinweises durch den Kollegen und die Mediator:in andererseits, im Bedeutungsaushandlungsprozess der Mediation erneut wirksam wird. Eine weitreichendere Fallanalyse wäre zwar hypothetisch und übersteigt den Rahmen dieser Arbeit, würde jedoch die Unterschiede einer klassischerweise neutralen und allparteilichen mediatorischen Haltung zu einer machtkritischen Haltung weiter zum Ausdruck bringen und die praktischen Konsequenzen dieser unterschiedlicher Konfliktanalyseansätze und handlungsleitenden Prinzipien verdeutlichen.

Premachandra gibt außerdem zu bedenken, dass Mediand:innen auch letztlich dazu verleitet sind, sozial erwünschte Antworten zu geben. „Im Verfahren ist immer die Frage: Wie gut ist es möglich, Menschen einen Raum zu geben, in dem sie an ihre wirklichen Gründe, also an ihre Motivation für Handlung, rankommen und sie ohne Scham reflektieren?“³³⁶ Einen geschützten Raum für die wichtige emotionale Arbeit der Parteien zu schaffen, sieht Galbenis-Kiesel im Fall von Diskriminierung nicht in einem gemeinsamen Raum zu verwirklichen und formuliert das als eine der Hauptkritiken an Mediation. Das von Galbenis-Kiesel gemeinsam mit einer Kolleg:in entwickelte Vorgehen der Konfliktbearbeitung ist daher wesentlich vom Trennen und Zusammenführen der Parteien strukturiert. Im Kontext von Rassismus werden die Beteiligten entlang ihrer gesellschaftlichen Positionierung nach *weiß* und BIPOC³³⁷ aufgeteilt und in getrennten Räumen bei der Reflexions- und Verständnisarbeit sowie der Empowermentarbeit begleitet. Dies würde die betroffenen Personen erleichtern, weil sie nicht in der Verantwortung wären, für die Anerkennung zu kämpfen, dass Rassismus stattfand.³³⁸ Bei der Zusammenführung der Parteien gelten klare Regeln und wird strikt moderiert, um die Reproduktion von Diskriminierung zu verhindern.

³³⁶ Premachandra, Interview 10.

³³⁷ BIPOC ist eine Abkürzung für Black People, Indigenous People und People of Color. Es handelt sich bei den Begriffen um politische Selbstbezeichnungen von Menschen, die in *weiß* dominierten Kontexten rassistische Diskriminierungen erfahren.

³³⁸ Vgl. Galbenis-Kiesel, Interview 4.

Es gibt manchmal Zusammenkünfte, wo nur die marginalisierte Person oder Gruppe spricht, und die anderen dürfen gar nicht sprechen aus unserer Moderation heraus, die müssen nur zuhören und lernen, damit zu sitzen und zu hören, und dann können wir im getrennten Raum noch verarbeiten. Wie ging es denn euch damit, das zu hören, und was da ist?³³⁹

Die Ausrichtung darauf, dass der Konflikt im Kontext Struktureller Diskriminierung steht, bildet somit bei Galbenis-Kiesel das Zentrum der Prozessgestaltung. Das Wissen darum, dass Strukturelle Diskriminierung unterschiedliche Erfahrungen und unterschiedliche Anliegen und Interessen mitbedingt und zu ungleichen Ausgangsbedingungen zwischen den Mediant:innen führt, leitet das Vorgehen.

Dabei werden von Galbenis-Kiesel auch die Vorteile für die Person(en) in privilegierter Position betont. So eröffne der getrennte Raum auch mehr Kapazitäten für die notwendige empathische Zuwendung der Mediator:in zur privilegierten Partei. Entsprechend dem mediatorischen Ansatz, dass alle Gefühle und Perspektiven berechtigt seien, könne auf diese Weise auch der *fragility*³⁴⁰ Raum gegeben werden.³⁴¹ Premachandra beschreibt mit dem Begriff *fragility* die selbstverständliche Angst vor den eigenen Schuldgefühlen. Es sei nicht angenehm, zu realisieren, dass das eigene Verhalten ganz ohne Absicht die Lebensqualität anderer Menschen einschränkt und dazu beiträgt, dass sie weniger Zugänge und weniger Möglichkeiten haben und weniger Respekt erfahren. „Dann fühle ich mich schuldig und die Vermeidung von Schuld ist sehr tief verankert.“³⁴² Wichtig sei es jedoch, die Verantwortungsübernahme für die eigenen Gefühle zu begleiten.

Auch Witt spricht sich bei Diskriminierungsfällen für zumindest zeitweise getrennte Räume in der Mediation aus. Bei Diskriminierung, die unbewusst geschehen sei, müsse damit gerechnet werden, dass es zunächst zur Leugnung als Abwehrmechanismus kommt, denn in der Regel wolle die Person ja nicht diskriminieren und es daher auch nicht wahrhaben. „Diese Position muss sich ja auflösen, ob jetzt in der Mediation oder nicht in der Mediation und dafür braucht es

³³⁹ Galbenis-Kiesel, Interview 4.

³⁴⁰ Dt. „Zerbrechlichkeit“. Dieser Begriff geht auf den von Robin DiAngelo geprägten Begriff *white fragility*, zu deutsch „weiße Zerbrechlichkeit“, zurück. Damit wird die Abwehrhaltung beschrieben, die oftmals bei Menschen ausgelöst wird, die sich in der Auseinandersetzung oder Konfrontation mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen ihrer eigenen (ungewollten) Verstrickungen und Privilegien in Diskriminierungsverhältnissen bewusst werden. Vgl. Ogette, 2017, S. 24; White Fragility in: *Universität zu Köln*.

³⁴¹ Vgl. Galbenis-Kiesel, Interview 4.

³⁴² Premachandra, Interview 10.

auch Wissen. Es ist ein kognitiver Prozess und vor allem auch ein emotionaler Prozess, und ich glaube, der gehört auch individuell begleitet an einigen Stellen.³⁴³ Das Hinzuziehen von Wissensbeständen zu Diskriminierungsverhältnissen könne Menschen in privilegierten Positionen emotional entlasten, weil sie sich besser in den Machtverhältnissen verorten und verstehen können.³⁴⁴

Die hier beschriebene Einflussnahme und das asymmetrische Vorgehen gehen weit über das hinaus, was Weiß in ihrer Analyse *Macht und Differenz* empfiehlt. Sie schlägt als konkretes Umgehen mit den gesellschaftlichen Machtdifferenzen in der Mediation vor, beide Parteien je auf die Konfliktebene hinzuweisen, die sie tendenziell zu vermeiden suchen.³⁴⁵ Für die „dominante Partei“ hieße das, die „kollektive Ebene“ (gesellschaftliche Macht) des Konflikts zu betrachten und für die „dominierte Partei“ sich der „individuellen Ebene“ (zwischenmenschlicher Konflikt) zuzuwenden.³⁴⁶ Mit dieser Konklusion widerspricht Weiß sich gewissermaßen selbst, da sie in ihrer Herleitung zugleich betont, dass die marginalisierte Partei keine andere Wahl habe, als auf die kollektive Ebene hinzuweisen, würde sie die Dominanzverhältnisse thematisieren wollen, womit sie in der Hegemonialität der Verhältnisse nicht nur inhaltlich auf Abwehr treffe, sondern zusätzlich benachteiligt würde, da die privilegierte Seite, die von der Konfliktbetrachtung auf individueller Ebene profitiert, ihr außerdem vorwerfen könne „die üblichen Formen der Konfliktaustragung“ zu verletzen.³⁴⁷

Die in Bezug auf die politischen Konzepte von Empowerment und Power-sharing aus der machtkritischen Bildungsarbeit vorgeschlagene Praxis der getrennten Räume und Einzelgespräche erscheint mir dagegen, obwohl Weiß einseitiges Empowerment der diskriminierten Position als Antwort ablehnt³⁴⁸, als die konsequenter und angemessenere Fortschreibung der machtkritischen Analyse.

Mit Bezug auf die mediatorischen Prinzipien könnte wiederum geltend gemacht werden, dass es sich um zu starke inhaltliche Eingriffe handle, selbst über eine aktive Allparteilichkeit und aktive Verfahrensführung nach Montada und Kals hinaus.³⁴⁹

³⁴³ Witt, Interview 9.

³⁴⁴ Vgl. Rotter, Interview 12.

³⁴⁵ Weiß, 2001, S. 24.

³⁴⁶ Vgl. ebd., S. 17.

³⁴⁷ Vgl. ebd., S. 17 f.

³⁴⁸ Vgl. Weiß, 2001, S. 23.

³⁴⁹ Vgl. Montada/Kals, 2013, S. 63 ff.

Aus machtkritischer Perspektive können jedoch auch die inhaltlichen und u. U. einseitigen und asymmetrischen Interventionen in Phase 2 und 3 als Ausdruck von Allparteilichkeit verstanden werden, insofern als dass es hierbei darum geht, einen Machtausgleich herzustellen und ein faires Verfahren zu gewähren. So äußert Schmitt: um allen Beteiligten die Möglichkeit zur Veränderung oder Gestaltung des Konfliktes zu geben, müsse auf den unterschiedlichen Bedarf sowie die unterschiedlichen Zugänge reagiert werden.³⁵⁰

Bei Diskriminierung als Konfliktthema kommt es bei den Privilegierten oft zu Blockaden, Abwehr und Verantwortungsverschiebung. Um die Privilegierten in ihre Verantwortung zurückzuholen, wäre nach Schmitt, Witt und Burnley ein Ansatz, deren abwehrende Reaktion, die oft als inhaltliche oder rationalisierte Einwände eingebracht würden, auch als emotionale zu verdeutlichen und zu versuchen, die Emotionen zu benennen und zu ergründen, woher diese kämen.³⁵¹

Einige Mediator:innen formulieren in Hinblick auf Abwehr bedingende Gefühle wie Scham und die Angst vor Gesichtsverlust ein bewusst vorsichtiges Vorgehen.³⁵² Es gäbe nicht den Anspruch, eine bestimmte Erkenntnis zu erzwingen, sondern durch Nachfragen zum Nachdenken einzuladen.³⁵³

Bei der privilegierten Partei bestehe allerdings weiter die Möglichkeit, während des Prozesses ihre Machtposition zu nutzen und, wie Rotter beschreibt, sie als Rückzugsort wahrzunehmen. So sei zu beobachten, dass Menschen mit mehr Privilegien sich zwar punktuell vulnerabel zeigten, sich dann „aber immer wieder auf ihre Machtposition zurückziehen, so wie eine kleine Komfortzone“.³⁵⁴ Es wäre damit zwar mediatorisch zunächst möglich, gemeinsam auf die Gefühlsebene vorzudringen, ohne dass dadurch jedoch eine Kompromiss- oder Handlungsbereitschaft entstünde. Basierend auf dem Privileg, in dieser Hinsicht weniger bis keinen Leidensdruck zu verspüren, würden Regeln und Sachzwänge oder auch private Gründe angeführt, weswegen die weitergehende Beschäftigung oder Verantwortungsübernahme nicht möglich sei.³⁵⁵

Dies markiert im Kontext von Diskriminierung eine Grenze des Mediationsver-

³⁵⁰ Vgl. Schmitt, Interview 3.

³⁵¹ Vgl. Schmitt, Interview 3; Schroeter, Interview 11; Burnley, Interview 13.

³⁵² Vgl. Schmitt, Interview 3; Witt, Interview 9.

³⁵³ Vgl. Neumann, Interview 14; Schroeter, Interview 11; Schmitt, Interview 3.

³⁵⁴ Rotter, Interview 12.

³⁵⁵ Vgl. Rotter, Interview 12.

fahrens, denn es bedarf der Bereitschaft, auf die einseitige Durchsetzung bestimmter Positionen zu verzichten.

Da grundsätzlich aber von einem Mediationswillen ausgegangen werden könne, wenn die Parteien sich in der Mediation befänden, legitimiere dies auch, die privilegierte Partei zu fordern und ihr in Hinblick auf die gewünschte Veränderung und Bearbeitung des Konfliktes etwas zuzumuten.³⁵⁶ Denn die Berücksichtigung gesellschaftlicher Machtverhältnisse sei nicht als Selbstzweck zu verstehen, sondern stets in Bezug auf die Fragen: Was braucht der Prozess, damit er der diskriminierungssensiblen, machtkritischen Dimension gerecht wird? Was braucht der Prozess, um zum Ziel des Mediationsverfahrens zu gelangen?³⁵⁷

Zugleich ist das Vorgehen, wie die machtkritische Dimension eingebracht wird, auch immer von der Diskriminierungssituation, der Beziehung zwischen den Parteien und von ihrem Auseinandersetzungsstand mit Diskriminierung abhängig.³⁵⁸

Pults Praxiserfahrung nach sei es wichtig, sich bewusst zu machen, dass es das totale Verständnis der Parteien füreinander, wie es in der Phase 3 angestrebt werde, nicht bzw. nur sehr selten gäbe. Empathie und Verständnis haben Grenzen. So entstünden im Kontext der Reflexion gesellschaftlicher Machtverhältnisse in Abhängigkeit von der Reflexionsphase, in der sich Menschen gerade befinden, „Empathielücken“, und darüber hinaus müsse auch die zeitliche Limitierung eines klassischen Mediationsprozesses als Grenze reflektiert werden. Ein totales Verständnis sei wiederum auch nicht notwendig. „Aber wenn es zu wenig Verständnis gibt, dann kommt man nicht in die Lösung rein. Oder sie werden nicht umgesetzt oder sind nicht realistisch.“³⁵⁹ Möglich könnte wiederum sein, darüber zu sprechen, wie mit dem fehlenden Verständnis füreinander ein Umgang gefunden werden kann oder zu überlegen, wie Verständnis hergestellt werden kann.³⁶⁰

Zusammenfassend bleibt zu betonen, dass ein klassischer Perspektivwechsel aus machtkritischer Perspektive bei Konflikten im Kontext von Diskriminierung und insbesondere im Diskriminierungsfall weder möglich noch gewünscht ist. Der Fokus der mediatorischen Intervention liegt entsprechend des gesellschaftlichen Machtungleichgewichts darauf, Diskriminierungserfahrungen zu validieren, das kritische (Selbst-)Verständnis der privilegierten Partei zu begleiten und die Aus-

³⁵⁶ Ade/Alexander, 2017, S. 29.

³⁵⁷ Vgl. Neumann, Interview 14.

³⁵⁸ Rotter, Interview 12; Schmitt, Interview 3.

³⁵⁹ Pult, Interview 8.

³⁶⁰ Vgl. ebd.

wirkungen gesellschaftlicher Macht auf den Bedeutungsaushandlungsprozess stetig mitzureflektieren, um die Basis für eine gleichberechtigende Konfliktergründung und -klärung zu schaffen.

4.5. Positionierte Mediation

Unter dem Begriff *Positionierte Mediation*³⁶¹ möchte ich im Folgenden ein Konzept von Mediation entwerfen, das die Mediand:innen und ihre Konflikte, die Mediator:innen und das Verfahren sowie den Auftragskontext als beeinflusst durch gesellschaftliche Machtverhältnisse und Strukturelle Diskriminierung begreift. Dabei sehe ich Positionierte Mediation als Antwort auf die Frage nach der Verbindung von Mediation und macht- und diskriminierungskritischer Haltung.

Die Positionierung erfolgt dabei in dreifacher Hinsicht:

Die Mediator:in positioniert sich 1) gegen Diskriminierung auf interpersonaler, kulturell-ideologischer und institutioneller Ebene und nimmt eine macht- und diskriminierungskritische Haltung ein. Die Mediator:in verortet sich 2) selbst aktiv innerhalb der gesellschaftlichen Machtverhältnisse und die Mediator:in weiß 3) die deutsche Mediation, ihre Annahmen und Prinzipien im Kontext eines westlich-kolonialen und hegemonialen Wissenssystems zu verorten.

In erster Konsequenz erfordert die Positionierung, eine macht- und diskriminierungskritische sowie menschenrechtsbasierte Haltung an die Stelle der Neutralität zu setzen. Hierbei gilt es zu differenzieren: Positionierte Mediation hält an Neutralität im Sinne einer finanziellen, persönlichen oder geschäftlichen Unabhängigkeit fest, kritisiert hingegen die Idee der Neutralität bezüglich der Mediand:innen (*lack of bias*³⁶²) und der Inhalte des Verfahrens (*no conflict of interest, outcome neutrality*³⁶³).

Durch persönliche und gesellschaftliche Vorurteile (*bias*) sowie das gesellschaftliche *master narrative* ist eine vollkommene Unvoreingenommenheit gegenüber den Parteien und eine inhaltliche Neutralität in Bezug auf die Konfliktthemen nie gegeben, und die Behauptung davon steht einem kritischen, selbstreflexiven Umgang mit dieser Realität entgegen. Die eigenen Interessen und Anliegen Positionierter Mediator:innen am Verfahren und an dessen Ergebnis sind die Vermei-

³⁶¹ Diese Begriffssetzung ist inspiriert vom Austausch mit Toan Nguyen und seiner klaren Positioniertheit in der Beratungsarbeit und Organisationsentwicklung.

³⁶² Izumi, 2010, S. 79.

³⁶³ Ebd.

derung der Reproduktion gesellschaftlicher Machtverhältnisse und die Begünstigung eines gerechten Mediationsverfahrens, das diese Verhältnisse aufgreift, und diese Interessen und Anliegen können politisch als menschenrechtsorientiert und professionell als verfahrensorientiert bestimmt werden. Ich plädiere daher für eine Abwendung vom Prinzip der Neutralität zugunsten einer Radikalen Allparteilichkeit, die sich statt an Symmetrie und Gleichbehandlung an Gleichwertigkeit und ausgleichender Gerechtigkeit orientiert.

4.5.1. Radikale Allparteilichkeit

Radikale Allparteilichkeit greift das Spannungsverhältnis zwischen dem Anspruch einer allen Parteien gegenüber empathischen und verständnisvollen Allparteilichkeit und dem Anspruch auf Betroffenenzentrierung und Schutz von Betroffenen auf.

Radikale Allparteilichkeit sieht die gleichwertige Zuwendung und Anerkennung für alle beteiligten Personen und ihre Anliegen³⁶⁴ erst dann gewährleistet, wenn die Mediator:innen dazu in der Lage sind, die potentiellen Auswirkungen gesellschaftlicher Machtverhältnisse für die Beteiligung und die Narrativentfaltung der Mediand:innen sowie für die mediatorische Konfliktanalyse und die Deutung der Konfliktodynamiken zu erkennen. Ich nenne diese Allparteilichkeit radikal³⁶⁵, da, erst wenn die Mediator:innen einen machtkritischen Mediationsprozess gestalten, sich 1) die emanzipatorischen Kräfte eines Mediationsverfahrens (durch *power with*) entfalten können, 2) die Möglichkeit der vielseitigen Empathie und des Verständnisses gegeben ist und 3) Lösungen oder Veränderungen zwischen den Parteien erarbeitet werden können, die nachhaltig sind, weil sie auf einer größtmöglichen Eigenverantwortung beider Parteien und einer Handlungsfähigkeit durch Gestaltungsmacht (*power to*) basieren.

Ohne einen solchen, einer machtkritischen Haltung und Verortung entspringenden Mediationsprozess würden die privilegierten und gesellschaftlich dominanten Perspektiven unter dem Deckmantel der Allparteilichkeit im Mediationsverfahren strukturell bevorzugt und den marginalisierten Personen bzw. Parteien gleichwertige Zuwendung und Anerkennung verwehrt.

Radikale Allparteilichkeit bemüht sich daher um eine Verfahrensgestaltung,

³⁶⁴ Vgl. Ade/Alexander, 2017, S. 53 f.

³⁶⁵ Von lateinisch *radix*, Wurzel, bedeutend: konsequent, umfassend, von Grund aus erfolgreich, ganz und gar; vollständig, gründlich. Vgl. „radikal“ in: Wortbedeutung, <https://www.wortbedeutung.info/radikal/>, sowie „radikal“ in: Duden, <https://www.duden.de/rechtschreibung/radikal>.

die unter Berücksichtigung unterschiedlicher Ressourcen und Machtkonstellationen eine gleichwertige Teilhabe an der Bedeutungsaushandlung der Mediand:innen anstrebt.³⁶⁶ Dies bedeutet, unter Verzicht auf einen Maßstab der Symmetrie und Äquidistanz und entgegen dem üblichen Verständnis von gleichberechtigt als gleichbehandelt oder chancengleich³⁶⁷ gleichberechtigend zu agieren, was über viele der bisherigen theoretischen Überlegungen zum mediatorischen Machtausgleichs hinausgeht. Der Umgang mit der bestehenden Machtkonstellation erfolgt machtkritisch-bedarfsorientiert: Welcher mediatorischen Einflussnahme bedarf es für einen inklusiven und antidiskriminierenden Prozess? Dieser kann mitunter ein stark asymmetrisches Vorgehen und auch richtungsgebende Interventionen beinhalten.

Anders als bei anderen Machtfaktoren kann bzgl. gesellschaftlicher Macht nicht oder nur bedingt ein Ausgleich oder eine Neutralisierung der Machtungleichverhältnisse herbeigeführt oder vor Beginn vereinbart werden, sodass stattdessen eine machtkritische Prozessgestaltung und fortwährende Interventionen, die einen „machtausgleichenden“ oder „überbrückenden“ Umgang mit den Auswirkungen der bestehenden und unveränderbaren gesellschaftlichen Machtunterschieden anstreben, in den Fokus rücken.

4.5.2. Spannung halten, im Dreieck navigieren

Die Umsetzung [...] in der Bildungsarbeit geht nicht ohne Widersprüche und Ambivalenzen vonstatten. Mein Anliegen ist nicht, diese aufzulösen, denn ich glaube nicht, dass dies möglich ist. Vom genaueren Hinschauen und Ernstnehmen der mehrschichtigen Dilemmata erhoffe ich mir, mehr Handlungsfähigkeit für die komplexe – und durchaus brüchige – gesellschaftliche Realität zu gewinnen. Meine Ausführungen sind somit als Plädoyer für kritische Selbstreflexion und mehrdimensionales Denken in der Bildungsarbeit zu verstehen.³⁶⁸

Ich möchte Rosenstreichs Aussage zur Bildungsarbeit zum Ausgangspunkt dafür nehmen, die Prozessgestaltung Positionierter Mediation als ein Spannungsdreieck

³⁶⁶ Vgl. Schmitt, 2010, S. 19 f.

³⁶⁷ Die Unterscheidung von Gleichbehandlung und Gleichberechtigung (engl. *equality vs. equity*) betont, dass die Herstellung von Gerechtigkeit über Chancengleichheit hinaus oft ungleicher, bedarfsorientierter Interventionen bedarf. Vgl. Diffen. *Equality vs. Equity*.

³⁶⁸ Rosenstreich, 2006, S. 1.

(siehe Abbildung 1) zu betrachten. Das Spannungsfeld entsteht dabei zwischen den Ansprüchen der Integrität gemäß der eigenen Werte, der macht- und diskriminierungskritischen Anspruchshaltung der Betroffenenzentrierung und dem Mediationsauftrag mit der Verantwortung für den Gesamtprozess. Die zwischen diesen Bezugspunkten liegenden Achsen Positionierter Mediation sind als Dilemmata betitelt, um auszudrücken, dass es diese als Bestandteil eines unauflöslichen Spannungsfeldes zu erkennen und auszuhalten gilt, wenn wir uns mit einem macht- und diskriminierungskritischen bzw. menschenrechtsbasierten Ansatz im Bereich der mediatorischen Konfliktbearbeitung bewegen.

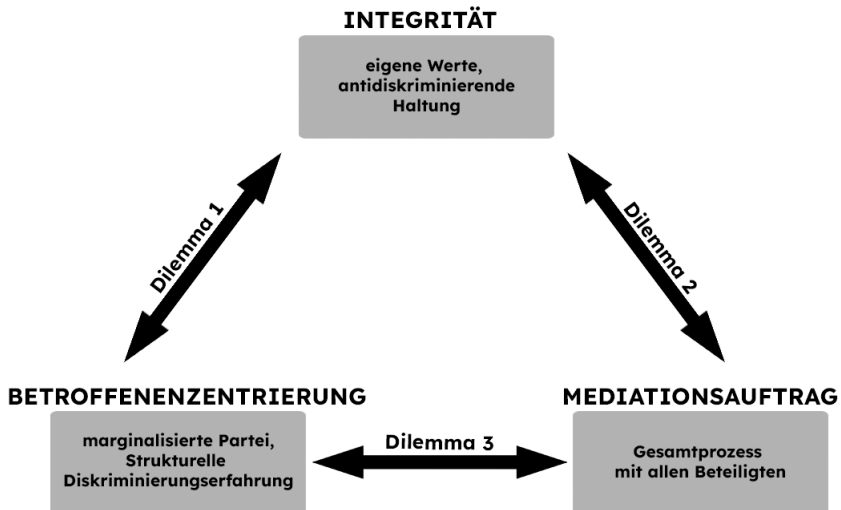


Abbildung 1: Das Spannungsdreieck Positionierter Mediation

4.5.2.1. Dilemma 1: Integrität – Betroffenenzentrierung

Die von Diskriminierung betroffene Partei oder die in Bezug auf das Konfliktthema oder die gesellschaftliche Machtkonstellation der Parteien am stärksten marginalisierte Mediand:in kann dem Anspruch machtkritischer Verfahrensgestaltung scheinbar entgegenstehen, wenn von ihr eine aktive Auseinandersetzung mit der Dimension gesellschaftliche Macht nicht gewünscht ist. Für die Mediator:in

entsteht die Herausforderung, abzuwägen, ob diese Mediation für die Mediator:in unter diesen Umständen vertretbar ist und wie trotzdem dem Anspruch der Betroffenenzentrierung nachgekommen werden kann. Wichtig ist, sich in diesem Rahmen die mediatorische Gestaltungsmacht bewusst zu machen, die eine Vielzahl von Prozessgestaltungs- und Interventionsmöglichkeiten hervorbringt, und sich zu vergegenwärtigen, dass die Auswirkungen gesellschaftlicher Machtunterschiede auch aufgegriffen und hinterfragt werden können, ohne sich der Sprache diskriminierungskritischer Diskurse zu bedienen.

Betroffenenzentrierung bedeutet hierbei auch, den Mediationsprozess an der Konfliktwahrnehmung, den Anliegen und den Bedürfnissen bzgl. des Verfahrens der marginalisiertesten Partei³⁶⁹ auszurichten, wobei auch Bedürfnisse mehrerer und verschiedenen marginalisierter Parteien nebeneinanderstehen können und diese durch die Mediator:in nach Möglichkeit vereinbart werden sollten.

Die Orientierung an aus dem gesellschaftlichen Machtungleichgewicht hervorgehenden Bedürfnissen für die Gestaltung, Ausrichtung und die Rahmenbedingungen des Prozesses sollte dabei nicht mit den ggf. darüber hinaus weisenden inhaltlichen Positionen und Forderungen im Konflikt verwechselt werden.

4.5.2.2. *Dilemma 2: Integrität – Mediationsauftrag*

Teil der machtkritischen Haltung der Mediator:innen ist es, durch ihr machtkritisches Wissen informiert so zu handeln, dass Diskriminierungskritik auch inhaltlich den Rahmen der Konfliktbearbeitung markiert. Wie einige Interviewpartner:innen darlegen, halten sie es für angemessen, auch inhaltliche Anregungen oder Inputs zur Begriffsklärung einzubringen, damit keine Beliebigkeit entsteht, die tendenziell eine Relativierung von Diskriminierung beinhaltet. Auch eine inhaltliche Einschätzung oder das Einbringen der eigenen Erfahrungen wird auf Anfrage durch oder als Angebot für die Parteien nicht ausgeschlossen, wenn es als hilfreich für den Prozess erachtet wird.

³⁶⁹ Laut Goel und Stein lassen sich Menschen aufgrund intersektionaler und ambivalenter Positionierungen nicht „als pauschal machtvoller bzw. machtloser klassifizieren“ (vgl. Goel/Stein, 2016, S. 110). Auch Weiß verweist auf die Herausforderung uneindeutiger und instabiler Machtkonstellationen in der Mediation (vgl. Weiß, 2001, S. 23). Anders als Weiß wenden Goel und Stein sich auf Grund dessen nicht vom Empowermentansatz ab. Vielmehr gehe es darum, die Uneindeutigkeit für die Analyse machtvoller Interaktionen produktiv zu machen und beispielsweise den Einsatz anderer Machtressourcen/Privilegien aus deprivilegierter Position als Versuch der Machtkompensation zu erkennen (vgl. Goel/Stein, 2016, S. 110). Übertragen auf die Mediation wäre dies die Aufforderung, die Bedeutung gesellschaftlicher Positionierung nicht zu relativieren, sondern die hohe Komplexität und die Erfordernis eines sensiblen und achtsamen Umgangs zu erkennen. Vgl. Rotter, Interview 12; Galbenis-Kiesel, Interview 4; Burnley, Interview 13.

Somit übernehmen die Mediator:innen in der Prozessgestaltung und bezüglich des Reflexionsprozess zum Thema Diskriminierung eine inhaltliche Mitverantwortung, übernehmen jedoch nicht die inhaltliche Verantwortung der Mediand:innen für den Verlauf und das Ergebnis der Mediation. Hier gilt es am Prinzip der Autonomie und Eigenverantwortung der Mediand:innen festzuhalten, sowohl in Bezug auf die Entscheidungen der Betroffenen zur (Nicht-)Thematisierung von Diskriminierung als auch die inhaltliche Ausgestaltung der Vereinbarung betreffend, so die Durchführung der Mediation für die Positionierte Mediator:in ethisch vertretbar bleibt. Unter Abwägung dessen, ob der Mediationsprozess zu einer Verstärkung des Machtungleichgewichts oder zur Legitimierung eines durch die gesellschaftlichen Machtpositionen bedingten ungerechten Ergebnisses beitragen wird, ist es an der Mediator:in, fortlaufend die Integrität machtkritischer Werte im Gesamtprozess der Mediation zu bewahren.

Dabei gilt zu bedenken, dass, wie Petra Wagner in Verweis auf Paul Mecheril formuliert, Diversitätsbewusstsein die Kompetenz einschließt, um die Gefahr von „Differenzignoranz“³⁷⁰ sowie „Differenzfixierung“ zu wissen.³⁷¹ Weder kann die Bedeutung unterschiedlicher gesellschaftlicher Positionierungen der Mediand:innen in Hinblick auf Konfliktsprünge und -austragung und der Einfluss der Positionierung der Mediator:in auf die Prozessgestaltung ausgeblendet werden, noch lässt sich ein Verstehen der Konfliktodynamiken und Bedeutungsaushandlungsprozesse auf die Dimension gesellschaftlicher Macht beschränken. Gesellschaftliche Macht wirkt zwar eng verknüpft mit anderen Machtfaktoren, bildet jedoch gleichzeitig auch in der aufgegriffenen Systematik nur eine der zu analysierenden möglichen Machtkonstellationen ab. Zudem ist zu bedenken, dass es stark variiert, wie vordergründig oder subtil die Konfliktbearbeitung im Kontext gesellschaftlicher Macht steht.

Es gilt, jede Mediation und jede Parteienkonstellation sowohl strukturell als auch in ihren Besonderheiten zu betrachten.

4.5.2.3. Dilemma 3: Betroffenheitszentrierung – Gesamtprozess

Die Positionierte Mediator:in stellt sich der Herausforderung, die im Hinblick auf die gesellschaftlichen Machtverhältnisse benachteiligtere Partei umfangreich zu berücksichtigen und gleichzeitig im Sinne des Gesamtprozesses alle Parteien in

³⁷⁰ Der ursprüngliche Begriff der *Differenzblindheit* (Vgl. Wagner, 2012, S. 2), wird wegen dessen ableistischer Diskriminierungsreproduktion, hier mit dem Begriff der *Differenzignoranz* ersetzt.

³⁷¹ Vgl. Wagner, 2012, S. 2.

„Hilfe zur Selbstklärung“³⁷² und im Vertreten ihrer Interessen zu begleiten. Als Orientierung gilt das Anliegen, die Reproduktion diskriminierenden Verhaltens zu vermeiden. Sich *accountable*³⁷³ zu zeigen, falls das nicht gelingen sollte, könnte heißen, das Feedback der Mediand:innen zu den entsprechenden Interventionen aufzunehmen oder zu erfragen, das Vorgehen anzupassen, sich für Nichtgelingen zu entschuldigen oder auch ein Scheitern der Mediation anzuerkennen.

Neumann beschreibt dieses Navigieren im Spannungsverhältnis zwischen Betroffenenzentrierung und Gesamtprozess mittels Bezug auf das Prinzip Allparteilichkeit:

Mit Allparteilichkeit verbinde ich, dass ich versuche, in dem Moment, in dem eine Person mir etwas mitteilt, so vorurteilsfrei wie möglich zuzuhören und gleichzeitig durch meinen Ansatz und durch meine Haltung in dem Prozess dafür zu sorgen, dass nach Möglichkeit keine weiteren Diskriminierungen auftreten, also einen Raum zu schaffen, der irgendwie ein geschützterer, ein safer space sein kann. Und an den Stellen, wenn ich meine, das sei Diskriminierung, hört meine Allparteilichkeit auf und ich interveniere, um diesen Raum zu halten. Das sehe ich als meine Aufgabe und gleichzeitig auch, die von Diskriminierung betroffenen Personen zu stärken und diesen speziellen Blick auf das Thema Diskriminierung und Macht zu haben. Also ich sehe das schon grundsätzlich als meinen, manchmal unbeauftragten, Auftrag, das mitzubearbeiten neben dem eigentlichen Konflikt oder dem faktischen Thema.³⁷⁴

Dabei ist zu bedenken, dass die Ausgangsbedingungen der Handlungsfähigkeit und Gestaltungsmacht so unterschiedlich sein können, dass die ihnen entsprechenden bedarfsgerechten Interventionen als einseitig und ungerecht empfunden werden können. Der Mediator:in wird u. U. durch die privilegiere Partei eine Parteilichkeit für die andere Partei vorgeworfen, die als illegitim bewertet wird, da sie der erlebten Normalität und den internalisierten Hegemonieansprüchen entgegensteht. Dies stellt für Mediator:innen eine Herausforderung dar, da das Vertrauen

³⁷² Vgl. Ade/Alexander, 2017, S. 55.

³⁷³ Das englische Wort *accountability*, wie es beispielsweise im Kontext der *Community Accountability* verstanden wird, meint Verantwortung übernehmen (Verantwortlichkeit) und verantwortlich gemacht werden können/sich verantwortlich zeigen (Haftung, Rechenschaft). Vgl. „Accountability“ in: *Deutsch-Englisch-Wörterbuch*, <https://www.dict.cc/?s=accountability>.

³⁷⁴ Vgl. Neumann, Interview 14.

in den Prozess und die Bereitschaft zur Teilhabe und zur Fortführung maßgeblich wichtige Faktoren sind. Zugleich kann mittels Transparenz und einer Verdeutlichung der eigenen Haltung versucht werden, das eigene Vorgehen verständlich zu machen und auch die damit einhergehenden Gefühle der privilegiierteren Partei als nachvollziehbar und strukturell bedingt einzuordnen. Bei der notwendigen selbstkritischen Überprüfung der Prozessgestaltung ist zu beachten, dass Erfolgsdruck, Harmoniebedürfnis der Mediator:in oder die Verführung des *master narrative*, die das Mitfühlen mit der mächtigeren Partei begünstigt, Einfluss auf die Bewertung nehmen könne und damit die Gefahr bergen, eine Positionierte Mediationshaltung zu unterlaufen. Insbesondere wenn die Mediator:in die dominante Privilegierung teilt, bedarf es der machtkritischen Reflexion, um „einer möglicherweise unbewussten Solidarisierung mit der [mächtigeren] Konfliktpartei [...] bzw. deren Solidarisierungserwartungen“³⁷⁵ nicht zu entsprechen.

Dazu kommt, dass positioniertes Vorgehen in Anbetracht der gesellschaftlichen Dominanzverhältnisse eine widerständige Praxis ist und die Mediator:in schnell verunsichert werden kann. Aus der Sorge, es würde keine Mediation stattfinden oder die Mediation könnte abgebrochen werden, läuft sie Gefahr, die dominanten, gesellschaftlich anschlussfähigeren Anliegen stärker zu gewichten und die Mediation ggf. auf Kosten der deprivilegierten Person(en) durchzuführen.

4.5.3. Eignung der Mediator:innen

So lange die Mediation in ihrem Selbstverständnis, ihren Verfahren und in der Ausbildung nicht so umstrukturiert ist, dass sie macht- und diskriminierungskritische Ansprüche verkörpert, ist sie keine inklusive Konfliktbearbeitungspraxis, und es besteht dahingehend eine enorme Abhängigkeit von Haltung und Praxis der jeweiligen Mediator:innen. Damit ergibt sich nicht nur die Frage: Ist dieser Konfliktfall und sind die Mediand:innen mediationsgeeignet? sondern ebenso die Frage: Sind diese Mediator:innen die richtigen, um diesen Konfliktbearbeitungsprozess zu begleiten?

Je eindeutiger gesellschaftliche Machtverhältnisse Teil des Konfliktthemas sind oder zwischen den Mediand:innen als Machtungleichgewicht eine Rolle spielen, desto stärker drängt sich die Frage auf, ob Mediator:innen die entsprechende Kompetenz und Haltung mitbringen, um ein gerechtes, diskriminierungskritisches Mediationsverfahren durchzuführen. Der Bedarf an solchen Mediator:innen zeigt sich

³⁷⁵ AG Diversity, S. 44.

in den Anfragen an die Mediator:innen, Supervisor:innen und Coaches, die mit ihrem machtkritischen Anspruch und ihrer diskriminierungssensiblen Haltung nach außen transparent auftreten. Oft bestehe bei Konfliktparteien, die von Diskriminierung betroffen sind, der Wunsch, Mediator:innen mit einer ihnen ähnlichen gesellschaftlichen Positionierung und mit ähnlicher Marginalisierungserfahrung oder mit einer klaren inhaltlichen Positionierung gegen Diskriminierung zu finden.³⁷⁶

Aus eigener marginalisierter Position weiß ich, dass, mit der eigenen Perspektive und mit den eigenen Anliegen keine Berücksichtigung zu finden und stattdessen entweder in eine Rechtfertigungsposition oder an den Rand (*to the margins*) gedrängt zu werden, Teil alltäglicher Diskriminierungserfahrung ist. Diese Dynamik findet im Kontext von Konflikten, bei denen die Positionen unvereinbar erscheinen und der Wunsch sich durchzusetzen entsteht, eine Verschärfung.

Wie bereits ausführlich dargestellt, sollten für die Frage der Eignung auch besonders das machtkritische Wissen, die selbstreflexive Auseinandersetzung und das Repertoire machtkritischer Methoden und Interventionsstrategien der Mediator:in bedacht werden.³⁷⁷ Neben einer allgemeinen Auseinandersetzung ist je nach Fall auch das Wissen über bestimmte Diskriminierungsformen, ihr Erscheinen und Wirken erforderlich.

Aus mehrfachprivilegierter Position die eigene Eignung einzuschätzen, kann deutlich erschwert sein, da u. U. die eigene Erfahrung als Referenzpunkt fehlt. So äußern Azad und Neumann, dass sie es für schwer vorstellbar halten, dass ihre rassismuskritische Konfliktbearbeitungspraxis in ähnlicher Weise aus *weiß* privilegierter Positionierung heraus erfolgen könnte.³⁷⁸ Unterschiedliche Positionierungen bringen unterschiedliche Voraussetzungen und Herausforderungen mit sich und erfordern in Anbetracht der Machtkonstellationen des jeweiligen Mediationsfalls unterschiedliche Umgangsweisen. So können bestimmte Mediator:innen für die Bearbeitung bestimmter Mediationsfälle schlicht nicht geeignet oder nicht ausreichend qualifiziert sein.

³⁷⁶ Vgl. Grunewald/Varduhn, Interview 2.

³⁷⁷ Vgl. Dyszlewsky, Agnes, Diskriminierungsfall im Unternehmen – und jetzt? in: *Wirtschaftspsychologie aktuell*, <https://wirtschaftspsychologie-aktuell.de/magazin/diskriminierungsfall-im-unternehmen> [12.01.2025].

³⁷⁸ Vgl. Azad, Interview 15; Neumann, Interview 14.

4.5.4. Potential und Grenzen Positionierter Mediation

Mediation helps to clarify power dynamics, make harmful patterns visible, and introduce the possibility that things could be made right, whole, and easeful.³⁷⁹

Mit einem Verständnis von Mediation wie es adrienne maree brown in *Holding Change* entwickelt, könnte, wie auch einige Interviewpartner:innen sich von ihrer Praxis erhoffen, der Auseinandersetzung mit Macht in der Mediation ein transformatives Moment innewohnen. Es ginge dann „nicht nur“ darum, eine differenzierte Analyse von Machtfaktoren in der Mediation vorzunehmen und diese im Verfahren zu berücksichtigen, sondern das Mediationsverfahren selbst als Mittel zu nutzen, um gesellschaftlich bedingte Machtdynamiken als Konflikt zu identifizieren, zu bearbeiten und zu einem weniger verletzenden Miteinander beizutragen. Die Bearbeitung von *harmful patterns* (verletzenden Gewohnheiten), die im Kontext gesellschaftlicher Machtverhältnisse bestehen, könnte selbst Anlass der Mediation sein, ausgehend von der Annahme, dass ein weniger verletzendes Miteinander wünschenswert ist.

Positionierte Mediation könnte beides ermöglichen, Macht- und Diskriminierungsverhältnisse ins Zentrum der Konfliktbearbeitung zu stellen oder auch das Wissen um gesellschaftliche Macht durch eine machtkritische Prozessgestaltung und Intervention auch quasi selbstverständlich zu berücksichtigen, ohne das Vorgehen inhaltlich zu markieren oder hervorzuheben. Positionierte Mediation könnte jedoch auch bewusst dazu beitragen, eine diskriminierungskritische Konfliktkultur mitzuprägen, machtkritisches Wissen und machtkritische Konzepte als Hilfestellung zum gemeinsamen Navigieren im gesellschaftlichen Miteinander zu verbreiten und Konfliktklärung mit dem Gedanken von Social Justice zu verbinden, was auch als eine Rückbesinnung auf den Ursprung der Bewegung für *appropriate dispute resolution* (ADR) verstanden werden kann.

Es drängt sich dabei die Frage auf, wie Positionierte Mediation ins Verhältnis zu setzen ist mit der unter dem Stichwort „*Oppression Story*“ (nach R. Bush und J. Folger) bekannten, sehr grundsätzlichen Kritik an Mediation, dass sie ein Instrument der Befriedung und Unterdrückung gesellschaftlicher Konflikte darstelle, Machtungleichgewichte verstärke und die Durchsetzung der Interessen der stär-

³⁷⁹ Brown, 2021, S. 223. „Die Mediation hilft, die Machtdynamik zu erklären, verletzende Gewohnheiten sichtbar zu machen und die Möglichkeit einzuführen, dass die Sache doch gut, heil und leicht gemacht werden kann“ (meine Übersetzung – CU).

keren Partei begünstige.³⁸⁰ Über eine Infragestellung der Verfahrensgerechtigkeit angesichts gesellschaftlicher Machtverhältnisse hinaus wird in dieser Kritik die Befürchtung artikuliert, dass Mediationsprozesse der Beschwichtigung sozialer Proteste dienen können und gesellschaftliche Konflikte „als Einzelfall hinter verschlossenen Türen verhandel[n]“ anstatt sie öffentlich auszutragen und als Auswirkungen strukturellen Unrechts zu markieren.³⁸¹

Das Konzept Positionierte Mediation bietet partiell Antwort auf diese Kritiken. In der Positionierten Mediation wird zum einen der jeweilige Mediationsauftrag hinsichtlich der Möglichkeit der Wahrung einer macht- und diskriminierungskritischen Integrität befragt. Zum anderen richtet Positionierte Mediation die Bearbeitungsprozesse darauf aus, der Reproduktion gesellschaftlicher Machtverhältnisse in und durch die Mediation entgegenzuwirken und gesellschaftliche Macht nach Möglichkeit selbst zum Thema und den Mediand:innen bewusst macht.

Gleichzeitig verweist die Kritik auch auf die Notwendigkeit der Abwägung von Strategien zur Gesellschaftsveränderung, die im Rahmen dieser Forschungsarbeit nicht bearbeitet werden und nicht den Fokus des Konzepts der Positionierten Mediation bilden, die den Fokus dagegen tatsächlich darauf richtet, wie das bestehende und genutzte Verfahren der Mediation umgedacht und erweitert werden muss, um negativen Auswirkungen zu begegnen und das Verfahren außergerichtlicher Konfliktbearbeitung weiteren Kreisen zugänglicher zu machen. Auch wenn Positionierte Mediation sich dafür ausspricht, zwischenmenschliche Konflikte bezüglich ihrer strukturellen und gesellschaftlichen Machtkonstellation und im Kontext des „Konfliktsystems Gesellschaft“ zu betrachten, gilt für mich nicht, dass dabei der gesamtgesellschaftliche Zweck den individuellen Interessen der Parteien übergeordnet wird³⁸², wie Bedenken bzgl. transformativer Mediationsansätze formuliert werden. Vielmehr geht es darum, mit dem Mythos zu brechen, dass eine Trennung einer zwischenmenschlichen Konfliktbearbeitung von ihrem gesellschaftlichen Kontext und dessen Implikationen möglich ist, und dafür einzustehen, dass antidiskriminierende Gerechtigkeit als individuelles Interesse von Mediand:innen Anerkennung findet.

Es geht nicht darum, eine allparteiliche Haltung zu verlassen, Mediand:innen vorzuverurteilen und zu bewerten, wer hinsichtlich des Konfliktes „recht“ oder

³⁸⁰ Vgl. Besemer, 2016, S. 191; Lucas, 2017, S. 238 f.

³⁸¹ Vgl. ebd.

³⁸² Vgl. Wendenburg, 2013, S. 31 f.

„unrecht“ hat³⁸³, sondern Struktureller Diskriminierung als Verletzung der Mediationsgerechtigkeit, die auf Anerkennung der Menschenrechte und Gewaltfreiheit basiert, entgegenzutreten.

Eine positionierte Haltung und entsprechendes Agieren der Mediator:innen können vertrauensbildend sein, wenn sie es schaffen, den Raum dafür zu halten, dass das Ansprechen und Bearbeiten der gesellschaftlichen Dimension und potentiell diskriminierender Anteile von Konflikten als produktiv erlebt werden kann.³⁸⁴

Ich bin der Ansicht, dass Positionierte Mediation allen Mediand:innen zugute kommt und einen wichtigen Beitrag für die (Wieder-)Herstellung eines demokratischen und menschenrechtsbasierten Miteinanders leisten kann. Außerdem halte ich Positionierte Mediation nicht nur für möglich und den richtigen Weg, sondern kann darauf verweisen, dass sie bereits erfolgreich praktiziert wird. Eine entsprechende machtsensible und diskriminierungskritische Mediation sollte zum Standard mediatorischer Praxis erhoben werden.

³⁸³ Vgl. Mähler/Mähler, 2000, S. 26; Ade/Schroeter, 2019, S. 186.

³⁸⁴ Vgl. Goel/Stein, 2016, S. 114.

5. Fazit

Die Auseinandersetzung mit den Auswirkungen gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse auf die Mediation als Konfliktbearbeitungsverfahren bildet im deutschen Mediationsdiskurs weitestgehend eine Leerstelle. Dabei bewirken strukturelle Diskriminierungsverhältnisse umfangreich ungleiche Teilhabe, Zugänge, Ressourcenverteilung und Gestaltungsmöglichkeiten in unserer Gesellschaft und beschränken dementsprechend die Möglichkeiten einer eigenverantwortlichen und interessenbasierten Konfliktbearbeitung und Lösungsfindung, wie die Mediation sie anstrebt. Ohne dass Mediator:innen gesellschaftliche Macht- und Diskriminierungsverhältnisse im Konfliktverständnis, im Vorgehen sowie in Bezug auf ihr eigenes Handeln in der Mediation berücksichtigen, ist ein Mediationsverfahren mit hoher Wahrscheinlichkeit weder fair noch gerecht, noch stellt es einen geschützten Rahmen dar.

Zwar wird zunehmend davon gesprochen, wie dringend ein Machtausgleich durch die Mediator:in angesichts ungleicher Machtkonstellationen zwischen den Mediand:innen erfolgen sollte, da ansonsten die Mediation in ihren Ansprüchen gefährdet sei und Ungerechtigkeit produziere, gesellschaftliche Macht wird dabei in der Regel jedoch nur selten als möglicher Einflussfaktor analysiert. Anders als rhetorische Ausdrucksfähigkeit oder Rangunterschiede zwischen Mediand:innen kann der unterschiedliche Zugang zu gesellschaftlicher Macht sehr viel verdeckter und weniger offensichtlich sein bzw. wird nur von jenen erkannt, die um die Wirkungsweisen Struktureller Diskriminierung wissen. So ist es Bestandteil gesellschaftlicher Machtverhältnisse, ihre unterdrückerischen Folgen zu normalisieren und unkenntlich zu machen, sie legitim oder selbst verschuldet erscheinen zu lassen und alle Beteiligten mit umfangreichen Abwehrstrategien auszustatten, sodass eine Thematisierung vermieden werden kann. Auch Mediator:innen können unbewusst gesellschaftliche Macht ausüben. In ihrem vermeintlich neutralen und allparteilichen Handeln, allein darauf bedacht ihrem Auftrag als Prozessgestalter:in nachzukommen, haben sie einen enormen Einfluss darauf, welche Themen in der Konfliktbearbeitung beachtet werden und welche Perspektiven und Anliegen die Auseinandersetzung leiten. Dabei werden in der Tendenz, strukturell bedingt, die gesellschaftlich privilegierten Mediand:innen bevorzugt, da ihre Anliegen einfacher nachzuvollziehen sind, plausibler und relevanter erscheinen. Dies wird verstärkt wirksam dadurch, dass die Großzahl der Mediator:innen in Deutschland selbst mehrfach privilegiert ist (ein strukturell bedingtes Problem für sich!) und

mit den Erfahrungen strukturell benachteiligter Menschen nicht oder nur wenig vertraut ist.

Unter Berufung auf ihre Allparteilichkeit gehen Mediator:innen davon aus, dass sie allen Parteien gleichermaßen gerecht werden. So verweilen sie in einem positiven Selbstbild und werden, ohne es zu realisieren, zu Kompliz:innen Struktureller Diskriminierung, sprich von Benachteiligung und Marginalisierung.

Konfrontiert mit den Anforderungen einer macht- und diskriminierungskritischen Haltung wie die der machtkritischen Bildungsarbeit, die eine tiefgreifende Beschäftigung mit der Funktionsweise der Diskriminierungsverhältnisse und eine Überschreitung lieb gewonnener mediatorischer Selbstverständlichkeiten und Ideale, wie Neutralität und Allparteilichkeit, fordert, scheinen zunächst die Mediation selbst sowie ihre Gelingensbedingungen in Frage zu stehen.

Wie in dieser Arbeit gezeigt, sind die Prozesse der Konfliktnarration und der Ergründung der Interessen sowie die Möglichkeiten mediatorischen Verstehens so stark von Struktureller Diskriminierung beeinflusst und die Wahrnehmung und Deutung der Konfliktdynamik durch die Mediator:innen so von ihrer eigenen gesellschaftlichen Positionierung geprägt, dass das Prinzip der Neutralität nicht haltbar ist. Hinzu kommen die Erfahrungen und Erkenntnisse teils selbst von Diskriminierung betroffener, machtkritischer Mediator:innen, Supervisor:innen und Coaches, die darlegen, wie ihre macht- und diskriminierungskritische Expertise sie nicht nur zu Kritik an der Mediation und an den Konzepten von Neutralität und Allparteilichkeit, an der Trennung von Inhalts- und Verfahrensverantwortung und an der symmetrischen Verfahrensgestaltung führt, sondern sie eigene Vorgehensweisen und Haltungen entwickeln lässt, die ihnen erst ermöglichen, ihre berufliche Praxis ihren Ansprüchen gerecht zu gestalten.

Mein Konzeptentwurf einer Positionierten Mediation zeigt auf, dass eine der komplexen Analyse gesellschaftlicher Machtverhältnisse entspringende, klar gegen Diskriminierung positionierte Haltung und Vorgehensweise dem Anspruch einer allparteilichen, ergebnisoffenen, eigenverantwortlichen Konfliktbearbeitung durch die Mediand:innen nicht entgegenstehen muss.

Vielmehr lässt sich mit dem Mut zu asymmetrischen, dem Bedarf eines Macht-ausgleichs bzw. dem Umgang mit den gesellschaftlichen Machtungleichgewichten entsprechenden Interventionen und dem Mut zu einer gleichberechtigenden Verfahrensgestaltung ein Mediationsverfahren gestalten, das den Parteien ermöglicht, trotz ggf. deutlich unterschiedlicher Ausgangsbedingungen, die Themen miteinander zu bearbeiten, die konflikthaft zwischen ihnen stehen, und nach nachhaltigen Lösungen zu suchen.

Indem Verfahrensgerechtigkeit nicht auf Gleichbehandlung oder Äquidistanz ausgerichtet wird, kann dem Anspruch einer Allparteilichkeit nachgekommen werden, die ich Radikale Allparteilichkeit nenne und die Voraussetzung dafür ist, dass allen Parteien tatsächlich eine gleichwertige Beteiligung am Mediationsverfahren möglich wird. Die Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeit von Mediation und machtkritischer Haltung ist sehr umfangreich und komplex, sodass in dieser Arbeit viele Aspekte nicht so ausführlich besprochen werden konnten, wie sie eigentlich für das Konzept einer Positionierten Mediation von Bedeutung wären.

Dazu zählen die Beschäftigung mit Intersektionalität und mit der Frage, was es bedeutet, dass wir als Mediator:innen u. U. Mediand:innen gegenüberstehen, die so intersektional und ambivalent positioniert sein können wie wir selbst. Eine privilegiere und eine deprivilegiere Partei sind nicht immer ohne Weiteres auszumachen, und eine Betroffenenzentrierung muss auch dies zu berücksichtigen wissen. Auch die Betrachtung dessen, welche Rolle es spielt, wie wir als Mediator:innen selbst positioniert sind, konnte nicht genügend ausgeführt werden. Es ließen sich ergänzend noch wichtige Fragen, die auch in der machtkritischen Bildungsarbeit diskutiert werden, berücksichtigen, wie die Relevanz von Erfahrungsexpertise, die Rolle der Außenwahrnehmung und die Zuschreibungen bzgl. der Positionierung der Mediator:innen im persönlichen und strukturellen Kontext usw.

Auch das Zusammenwirken gesellschaftlicher Macht mit anderen Machtfaktoren, wie beispielsweise die Verschränkung gesellschaftlicher Dominanzpositionen mit strukturell machtvollen Rang- und Hierarchiepositionen, wäre aufgrund der gesellschaftlichen Realität außerordentlich wichtig, gesondert zu betrachten. Welche anderen Vorgehensweisen sind hier im Rahmen einer Positionierten Mediation denkbar, erforderlich und vertretbar? Wie kann mit sich potenzierenden Machtungleichgewichten ein guter Umgang gefunden werden? Oder wie ist mit Machtkonstellationen umzugehen, in denen Machtgefälle auf unterschiedlichen Ebenen und in den unterschiedlichen Formen gegensätzlich verlaufen? Und wie verhält es sich mit der Einordnung von Konflikten im Diskriminierungsfall als hocheskaliert? Während es methodisch punktuell naheliegend erscheint, muss sich damit befasst werden, inwiefern damit nicht eine Individualisierung und ggf. Pathologisierung gesellschaftlich bedingter Dynamiken einhergeht.

Während diese Arbeit vor allem auf den deutschen Diskurs fokussiert, wäre eine Übertragung bereits weiter fortgeschrittener Diskurse aus dem US-Kontext und eine kritischen Reflexion der Übertragbarkeit auf hiesige Kontexte sinnvoll, und eine erweiterte empirische Datenerhebung könnte aufzeigen, inwiefern diese bereits Eingang gefunden haben in die Praxis machtkritischer Mediator:innen.

Eine tiefergehende Auseinandersetzung mit Verfahren, die sich mit Sozialer Gerechtigkeit befassen, wie *Transformative Justice* und *Community Accountability*, oder die einen stärker holistischen Anspruch einbringen, indem die gesellschaftlich subjektivierten Körper stärker in den Fokus treten, wie bei *Generative Somatics* oder bei traumasensiblen Ansätzen, könnte weitere Impulse für Haltungs- und Handlungsfragen Positionierter Mediation liefern.

Es braucht eine verstärkte machtkritische Theoriebildung in der Mediation, es braucht die Erweiterung bestehender Theorien und Konzepte um eine diskriminierungskritische Dimension, es braucht die Verknüpfung der Mediationswissenschaft mit den Erkenntnissen diskriminierungskritischer Disziplinen, es braucht empirische Studien, die die Erfahrungswerte und Thesen machtkritischer Mediationspraxis nicht nur belegen, sondern die Entwicklung von Handlungsempfehlungen fördern, es braucht eine Anpassung von Ausbildungscurricula, wie die Ersetzung von Modulen „interkultureller Mediation“ durch explizit diskriminierungskritische Ansätze, und es braucht die Umgestaltung bzw. Erweiterung bestehender Module zum Thema Macht in der Mediation.

Diese Arbeit ist mein Beitrag dazu.

Danksagung

[O]ne of the most vital ways we sustain ourselves is by building communities of resistance, places where we know we are not alone¹ – bell hooks

Die vorliegende Arbeit ist eine überarbeitete Version meiner 2024 verfassten Masterarbeit im Studiengang *Mediation und Konfliktmanagement* an der Europa-Universität Viadrina.

Ich danke allen zutiefst, die mich begleitet haben mir meinen Weg durch einen Wissenschaftsapparat zu bahnen, der nicht für *Menschen wie mich* gemacht ist.

Mein größter Dank gebührt meiner Familie, meinen Freund:innen und meinen Mitbewohner:innen, die mir nicht nur durch Zuspruch dazu verholfen haben, an mich und diese Arbeit zu glauben, sondern die mir durch Care-Arbeit und Nachsicht überhaupt erst die reale Möglichkeit eröffneten, sie zu schreiben. Allen vorneweg danke ich Sebastian Lejeune und meiner zweijährigen Tochter Amaka für ihre Geduld mit mir.

Ich denke mit Dankbarkeit an die Mediator:innen meiner Interventionsgruppen und die der Resolve Network AG von Loom e.V., die selbst im Spannungsfeld zwischen macht- und diskriminierungskritischer Haltung und den bisherigen Konzepten der Mediation navigieren, die mich durch den inhaltlichen Austausch inspirierten und mich in Momenten des Zweifels immer wieder darin bestärkten, meiner Forschungsfrage weiter nachzugehen. Ein besonderer Dank gilt Katty Nöllenburg, die das Konzept der Positionierten Mediation bereits beflügelte, bevor es ausgereift war.

Von Ideen, Erkenntnissen und Interviewergebnissen hin zu einer wissenschaftlichen Masterarbeit, die nun hiermit veröffentlicht wird, liegt ein – zuweilen endlos erscheinender – langer Weg. Ich danke unter vielen besonders Margret Barra, Menina Ugwuoke, Malte Fischer, Korbinian Biller, Tony Crawford, Rahel Barra, Richard Johannes und Ilanga Mwaungulu für Euer Feedback, Eure Anregungen, Eure Klarheit und Unermüdlichkeit mich auf diesem Weg zu begleiten.

In diesem Sinne danke ich auch meiner Betreuerin Kirsten Schroeter, auch Sie haben an mich geglaubt und mir diesen Weg geebnet.

¹ „Eine der wichtigsten Möglichkeiten, uns selbst zu erhalten, ist, dass wir Gemeinschaften des Widerstands bilden: Orte, wo wir wissen, dass wir nicht alleine sind“ (meine Übersetzung – CU).

Tiefster Dank gebührt außerdem allen meinen Interviewpartner:innen, die bereit waren, ihre Gedanken in Interviews und Gesprächen mit mir zu teilen, mir so viele Erfahrungsschätze zugänglich machten, sich mir als Fragende, Suchende und Bewegende zeigten. Ohne eure Beiträge wäre diese Arbeit nicht entstanden. Für euch hätte ich gerne den Mediationsdiskurs auf den Kopf gestellt.

Und doch begnüge ich mich mit diesem kleinen widerständigen Beitrag.

Literaturverzeichnis

- Accountability. In: *Deutsch-Englisch-Wörterbuch*. <https://deen.dict.cc/?s=accountability> [12. 01. 2025].
- Ade, Juliane/Alexander, Nadja (2017). *Mediation und Recht: Eine praxisnahe Darstellung der Mediation und ihrer rechtlichen Grundlagen* (3. Auflage). Frankfurt am Main: Wolfgang Metzner Verlag.
- Ade, Juliane/Schroeter, Kirsten (2019). Ein Balanceakt. Haltung in der Mediation. In: Silke Freitag, Jens Richter (Hrsg.). *Mediation – das Praxisbuch. Denkmodelle, Methoden und Beispiele* (2. Auflage). Weinheim/Basel: Beltz Verlag. S. 210–220.
- AG Diversity im MZ Berlin e. V. (2017). Über den Umgang mit Diskriminierung. Woran MediatorInnen denken sollten, um niemanden auszuschließen. *Spektrum der Mediation*. 66/2017. S. 43–45.
- Anti-Bias-Werkstatt (2007). *Demokratie verstehen und leben. Methodenbox. Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit*. [Broschüre.] <https://anti-bias-werkstatt.de/> [17. 04. 2019].
- Auma, Maisha Maureen/Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) (Hrsg.) (2018). *Rassismus. Eine Definition für die Arbeitspraxis*. [Broschüre.] https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/raaberlindorassismuseinedefinitionfrdiealltagspraxis_vielfalt_mediathek.pdf [15. 01. 2025].
- Auma, Maisha Maureen (2019). Kimberlé Crenshaw’s influence on my thinking with regard to transformative justice. In: Gunda Werner Institut, Center for Intersectional Justice (Hrsg.). *“Reach everyone on the planet...”*. Kimberlé Crenshaw and intersectionality. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung. S. 21–26.
- Auma, Maisha Maureen/Fofana, Kamady/Golly, Nadine/Bbyesiza, Akiiki (2022). *Was weiß denn ich? Erziehung, Bildung und Bildungsinstitutionen in antikolonialer Kritik*. [Broschüre]. Hrsg. von Decolonize Berlin e. V. https://decolonize-berlin.de/wp-content/uploads/2022/06/Was-weiss-denn-ich_web_Decolonize_Berlin.pdf [12. 01. 2025].
- Bartel, Daniel (2013). Positioniertheit von Berater_innen und Beratungsangeboten. In: Antidiskriminierungsverband Deutschland (Hrsg.). *Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards des advd ausbuchstabiert*. [Broschüre.] https://www.antidiskriminierung.org/s/AD_in_der_Praxis_advd.pdf [07. 04. 2024]. S. 13–19.

- Becker, Nicole/Pinto, Caterina (2012). Zum Umgang mit Gender und Diversity. *perspektive mediation*. 2/2012. S. 77–84.
- Besemer, Christoph/Werkstatt für Gewaltfreie Aktion (Hrsg.) (2016). *Mediation. Die Kunst der Vermittlung in Konflikten* (4. Aufl.). Karlsruhe: Gewaltfrei Leben Lernen e.V.
- Bildungsarbeit. In: *F3_Kollektiv*. <https://www.f3kollektiv.net/#bildungsarbeit> [12.01.2025].
- Blickhäuser, Angelika/Von Barga, Henning. Die Vier I's: Mechanismen und Funktionsweisen von Diskriminierung. In: *Gunda Werner Institut/Heinrich Böll Stiftung*. https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/2021-06/gender_toolbox_19_2010.pdf [12.01.2025].
- Breidenbach, Stephan (1995). *Mediation: Struktur, Chancen und Risiken von Vermittlung im Konflikt*. Köln: Schmidt, Otto.
- Breidenbach, Stephan/Gläßer, Ulla (1999). Selbstbestimmung und Selbstverantwortung im Spektrum der Mediationsziele. *KON:SENS – Zeitschrift für Mediation*. 4/1999. S. 207–212.
- Breidenbach, Stephan/Falk, Gerhard (2005). Einführung in Mediation. In: Gerhard Falk, Peter Heintel, Ewald E. Krainz (Hrsg.). *Handbuch Mediation und Konfliktmanagement*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH. S. 259–269.
- Brown, Adrienne Maree (2021). *Holding Change: The Way of Emergent Strategy Facilitation and Mediation*. Chico: Ak Pr Distribution.
- Bröckling, Ulrich (2015). Gute Hirten führen sanft. Über Mediation. *Mittelweg* 36. 24/2015(1–2), S. 171–186.
- Chehata, Yasmine/Jagus, Birgit (2020). Vortext: Wenn Wissen und Diskurs persönlich wird und werden sollte. In: Birgit Jagusch, Yasmine Chehata (Hrsg.). *Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 9–17.
- Crenshaw, Kimberlé (2019). Why intersectionality can't wait. In: Gunda Werner Institut, Center for Intersectional Justice (Hrsg.). *“Reach everyone on the planet...”*. Kimberlé Crenshaw and intersectionality. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung. S. 13–16.
- Czollek, Leah Carola/Perko, Gudrun/Kaszner, Corinne/Czollek, Max (2019). *Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien. Training. Methoden. Übungen* (2. Auflage). Weinheim/Basel: Beltz/Juventa.
- Das Kartenset über dominantes Verhalten. In: *Raus aus der Dominanz*. <https://raus-aus-der-dominanz.org/kartenset-uebersicht-anschauen> [12.01.2025].

- Debus, Katharina (2018). Irgendwas zu Vielfalt...Anregungen für eine reflektierte Methodenauswahl. In: Katharina Debus/Vivien Laumann (Hrsg.). *Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt. Zwischen Sensibilisierung und Empowerment*. Berlin: Dissens – Institut für Bildung und Forschung e. V. S. 121–130.
- Debus, Katharina (2018). Diskriminierungskritische Sensibilisierung und Förderung von Zivilcourage in heterogenen Lerngruppen. In: Katharina Debus/Vivien Laumann (Hrsg.). *Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt. Zwischen Sensibilisierung und Empowerment*. Berlin: Dissens – Institut für Bildung und Forschung e. V. S. 131–144.
- Debus, Katharina (2018). Was heißt das für die Praxis?. In: Katharina Debus/Vivien Laumann (Hrsg.). *Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt. Zwischen Sensibilisierung und Empowerment*. Berlin: Dissens – Institut für Bildung und Forschung e. V. S. 87–120.
- Dhawan, Nikita (2011). Transnationale Gerechtigkeit in einer postkolonialen Welt. In: Maria do Mar Castro Varela/Nikita Dhawan (Hrsg.). *Soziale (Un)Gerechtigkeit*. Berlin: LIT Verlag. S. 12–35.
- Dulabaum, Nina L. (2003). *Mediation: Das ABC. Die Kunst, in Konflikten erfolgreich zu vermitteln* (4. Auflage). Weinheim: Beltz.
- Duss-von Werdt, Joseph (2000). Mediation und Macht. *Zeitschrift für Konfliktmanagement*. 1/2000. S. 4–7.
- Dyszlewski, Agnes. Diskriminierungsfall im Unternehmen – und jetzt? In: *Wirtschaftspsychologie aktuell*. <https://wirtschaftspsychologie-aktuell.de/magazin/diskriminierungsfall-im-unternehmen> [12.01.2025].
- Eggers, Maureen Maisha (2017). Rassifizierte Machtdifferenz als Deutungsperspektive in der Kritischen Weißseinsforschung in Deutschland. In: Maureen Maisha Eggers/Grada Kilomba/Peggy Piesche/Susan Arndt. *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland* (3. Auflage). Münster: Unrast. S. 56–72.
- Elder Mediation. In: *Bundesverband Mediation*. <https://www.bmev.de/mediation/einsatzbereiche/elder-mediation.html> [12.01.2025].
- Ethisches Selbstverständnis des BM. In: *Bundesverband Mediation*. <https://www.bmev.de/ueber-den-verband/ethik.html> [12.01.2025].
- Erpenbeck, Mechthild (2022). *Mitschwingen und Dazwischengehen: Systemisch-gruppendynamische Prozesskompetenz in Beratung und Training*. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.

- Equality vs. Equity. In: *Diffen*. <https://www.diffen.com/difference/Equality-vs-Equity> [12. 01. 2025].
- Familien-Mediation. In: *Bundesarbeitsgemeinschaft für Familienmediation e. V.* <https://www.bafm-mediation.de/mediation/das-mediationsverfahren/> [12. 01. 2025].
- Fechler, Bernd (2009). *Mediation als „Dialog der Anerkennung“*. Grundlagen und Entwicklungsstränge. https://www.inmedio.de/wp-content/uploads/08_Fechler-01_Mediation-als-Dialog-d-Anerkennng-Grundlagen-u-Entwicklungsstraenge.pdf [12. 01. 2025].
- Fechler, Bernd (2007). *Differenz – Dominanz – Kontext. Mediation in interkulturellen Kontexten. Über den Umgang mit Differenzen in einer asymmetrischen Welt*. https://www.inmedio.de/wp-content/uploads/79_Fechler-07_Differenz-Dominanz-Kontext_2007.pdf [07. 04. 2024].
- Fechler, Bernd (2012). Diversity-Konflikte besprechbar machen. Die Diskriminierungs-Matrix als Orientierungshilfe. *perspektive mediation*. 2/2012. S. 94–100.
- Freitag, Silke (2014). »Das ist sexuelle Belästigung!« Umgang mit Zuschreibungen in Konflikten. *Konfliktdynamik*. 3/2014. S. 210–219.
- Freitag, Silke/Richter, Jens (2019). Denkmodelle. In: Silke Freitag, Jens Richter (Hrsg.). *Mediation – das Praxisbuch. Denkmodelle, Methoden und Beispiele* (2. Auflage). Weinheim/Basel: Beltz Verlag. S. 10–14.
- Freitag, Silke/Richter, Jens (2019). Die erste Phase der Mediation: Auftragsklärung. In: Silke Freitag, Jens Richter (Hrsg.). *Mediation – das Praxisbuch. Denkmodelle, Methoden und Beispiele* (2. Auflage). Weinheim/Basel: Beltz Verlag. S. 42–65.
- Frohn, Dominic (2013). Mythen der Mediation. Ein Praxisbeitrag zu theoretischen Perspektiven des Mediationsverfahrens. In: Egon Stephan/H. Schmitz/Dominic Frohn (Hrsg.). *Konfliktmanagement in der Wirtschaft. Mediation als eine innovative Lösung*. Meckenheim: DCM-Verlag. S. 5–13.
- Gewurz, Ikan G. (2001). (Re)Designing Mediation to Address the Power Nuances of Power Imbalance. *Conflict Resolution Quarterly*. Vol. 19/No. 2. S. 136–162.
- Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse* (4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag.
- Glasl, Friedrich (2009). Wie geht Mediation mit Macht um?. *perspektive mediation*. 2/2009. S. 66–73.
- Glasl, Friedrich (2008). Wie geht Mediation mit Macht um?. *perspektive mediation*. 4/2008. S. 172–181.

- Glokal e. V. (Hrsg.) (2013). *Mit kolonialen Grüßen. Berichte und Erzählungen von Auslandsaufenthalten rassismuskritisch betrachtet*. [Broschüre.] <https://www.glokal.org/wp-content/uploads/2013/09/BroschuereMitkolonialenGruessen2013.pdf> [17. 04. 2023].
- Glokal e. V. (Hrsg.) (2016). *Das Märchen von der Augenhöhe. Macht und Solidarität in Nord-Süd-Partnerschaften* [Broschüre.]
- Glokal e. V. (Hrsg.) *mangoes&bullets. Materialien für rassismus- und herrschaftskritisches denken und handeln*. <https://www.mangoes-and-bullets.org/> [12. 01. 2025].
- Goel Urmila/Stein, Alice (2016). Mehr als Geschlecht – Machtkritische Bildungsarbeit und verflochtene Machtverhältnisse. In: Madeline Doneit, Bettina Lösch, Margit Rodrian-Pfennig (Hrsg.). *Geschlecht ist politisch. Geschlechterreflexive Perspektiven in der politischen Bildung*. Berlin: Barbara Budrich Verlag. S. 107–119.
- Goel, Urmila (2011). Rassismus- und privilegienkritische Bildungsarbeit. In: Diana Grundmann/Bernd Overwien (Hrsg.). *weltwärts pädagogisch begleiten – Erfahrungen aus der Arbeit mit Freiwilligen und Anregungen durch die Fachtagung in Bonn (18.–20. April 2011)*. Kassel: Universität Kassel. S. 24–31.
- Hampicke, Angelika. Phasen einer Mediation. In: *Deutsche Stiftung Mediation*. <https://stiftung-mediation.de/phasen-einer-mediation/> [12. 01. 2025].
- Hansen, Johanna. Interview. Machtkritische Bildungsarbeit – Machtverhältnisse benennen, kritische Reflexion anstoßen, eigene Position hinterfragen. In: *hamburg.global. Netzwerk für weltweite Gerechtigkeit*. <https://forum.hamburg.global/t/interview-machtkritische-bildungsarbeit-machtverhaeltnisse-benennen-kritische-reflexion-anstossen-eigene-position-hinterfragen/1148> [12. 01. 2025].
- Hartung, Frank. Augenhöhe. In: *Streitmittler. Verhandeln statt Streiten*. <https://www.streitvermittler-mediator.de/fachbegriffe/was-bedeutet-mediation-auf-augenhoehe.html> [12. 01. 2025].
- Hartung, Frank. Wann sind Einzelgespräche in der Mediation erlaubt und sinnvoll? In: *Streitmittler. Verhandeln statt Streiten*. <https://www.streitvermittler-mediator.de/blog-mediation/einzelgespraeche-in-der-mediation.html> [12. 01. 2025].
- Höhme, Eyelyne (2018). Einführung. In: Institut für den Situationsansatz/Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.). *Inklusion in der Fortbildungspraxis: Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten. Ein Methodenhandbuch*. Berlin: Wamiki. S. 17–20.

- Höhme, Eyelyne (2018). Machtkritische Reflexion der Rolle der Fortbildungsleitung in der vorurteilsbewussten Arbeit. In: Institut für den Situationsansatz/ Fachstelle Kinderwelten (Hrsg.). *Inklusion in der Fortbildungspraxis: Lernprozesse zur Vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung begleiten. Ein Methodenhandbuch*. Berlin: Wamiki. S. 35–39.
- Initiative intersektionale Pädagogik/Migrationsrat Berlin-Brandenburg (Hrsg.) (2015). *Intersektionale Pädagogik*. [Broschüre.] <https://i-paedberlin.de/wp-content/uploads/I-paed-Broschuere-2015-upload.pdf> [07.04.2024].
- Initiative intersektionale Pädagogik/Migrationsrat Berlin-Brandenburg (Hrsg.) (2013). *Respect Guide. Leitfaden für einen respektvollen Umgang miteinander*. [Broschüre.] <https://i-paed-berlin.de/wp-content/uploads/Respect-Guide.pdf> [30.03.2024].
- Izumi, Carol L. (2010). Implicit Bias and the Illusion of Mediator Neutrality. *Journal of Law & Policy*. Vol. 34:71. S. 71–155.
- Izumi, Carol L. (2017). Implicit Bias and Prejudice in Mediation. *SMU L. Rev.* Vol. 70. S. 681–693.
- Kelly, Natasha A. (2021). *Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!* Zürich: Atrium Verlag AG.
- Kessé, Emily Ngubia/Hamaz, Sofia (2018). Als Vorwort: Eine Unterhaltung über Silence. In: Kessé, Emily Ngubia (Hrsg.). *Stille Macht – Silence und Dekolonisierung; Silence, Wissen und Machtstrukturen*. Berlin: w_orten & meer. S. 6–18.
- Keydel, Birgit (2016). Phänomene der Macht in der Mediation. Was die Soziologie dazu zu sagen hat. *Spektrum der Mediation*. 61/2016, S. 12–15.
- Kilomba, Grada (2017). Becoming a Subject. In: Maureen Maisha Eggers/Grada Kilomba/Peggy Piesche/Susan Arndt (Hrsg.). *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland* (3. Auflage). Münster: Unrast. S. 22–23.
- Kilomba, Grada (2020). *Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism* (6. Auflage). Münster: Unrast Verlag.
- Kohlhage, Gisela (2017). Die Erforschung von Gerechtigkeit (in) der Mediation. Eine kritische Hinterfragung dessen, was häufig als selbstverständlich vorausgesetzt wird. In: Katharina Kriegel-Schmidt (Hrsg.). *Mediation als Wissenschaftszweig*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 215–224.
- Kraus, Björn (2014). Macht und Ohnmacht in Konflikten. Zur Reflexion der Durchsetzungspotentiale. *Konfliktdynamik*. 4/2014. S. 324–331.

- Kriegel-Schmidt, Katharina (2017). Im Spannungsfeld von Fachexpertise und Interdisziplinarität. Mediation als neuer Wissenschaftszweig. Einführung in Aufbau und Kontext dieses Bandes. In: Katharina Kriegel-Schmidt (Hrsg.). *Mediation als Wissenschaftszweig*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 1–14.
- Lucas, Laila (2017). Diskursive Positionierung, Artikulation und Handlungsfähigkeit. Ein Beitrag zur machtkritischen Analyse der Mediation. In: Katharina Kriegel-Schmidt (Hrsg.). *Mediation als Wissenschaftszweig*. Wiesbaden: Springer Fachmedien. S. 237–246.
- Machtkritische Bildung. In: *F3_Kollektiv*. <https://www.f3kollektiv.net/angebote/machtkritische-bildung/> [12.01.2025].
- Machtkritischer Bildungsansatz. In: *Glokal e. V.* <https://www.glokal.org/was/machtkritischer-bildungsansatz/> [17.04.2019].
- Malik, Miriam (2022). Wer lernt (was) auf wessen Kosten? Positionierungen und Bedürfnisse in Lernräumen – von den Erfahrungen von Schwarzen Studierenden und Studierenden of Color an der Hochschule. In: Yalız Akbaba/Tobias Buchner/Alisha M. B. Heinemann/Doris Pokitsch/Nadja Thoma (Hrsg.). *Lehren und Lernen in Differenzverhältnissen Interdisziplinäre und Intersektionale Betrachtungen*. Wiesbaden: Springer VS. S. 25–33.
- Mähler, Gisela/Mähler, Hans-Georg (2000). Kriterien für Gerechtigkeit in der Mediation. In: Anne Dieter/Leo Montada/Annedore Schulze (Hrsg.). *Gerechtigkeit im Konfliktmanagement und in der Mediation*. Frankfurt/Main: Campus Verlag. S. 9–36.
- Mecheril, Paul/Rangger, Matthias (2022). Aber brauche ich für diese Reflexionsfähigkeit nicht eine Distanz zum Feld? – Professionalität und der Status von Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen. In: Paul Mecheril/Matthias Rangger (Hrsg.). *Handeln in Organisationen der Migrationsgesellschaft Differenz- und machttheoretische Reflexionen einer praxisorientierten Fortbildungsreihe*. Wiesbaden: Springer VS. S. 177–192.
- Mediationsgesetz. In: *Bundesministerium für Justiz*. <https://www.gesetze-im-internet.de/mediationsg/> [12.01.2024].
- Mingus, Mia. Transformative Justice and Community Accountability. January 2014. In: *NAPIESV*. <https://napiessv.org/wp-content/uploads/2019/04/TJCA-curriculum-Final.pdf> [12.01.2025].
- Montada, Leo/Kals, Elisabeth (2013). Mediation: *Psychologische Grundlagen und Perspektiven* (3. Auflage). Weinheim: Julius Beltz.

- Nöllenburg, Katty/Fickel, Thomas (2018). Glaubenssache? Mediationsgrenzen bei Diskriminierung gegen Religionsausübung. *Spektrum der Mediation*. 4/2018(74). S. 14–17.
- Nöllenburg, Katty (2019). Am I right when I am sure? Denkfehler und Vorurteilenommenheiten bei MediatorInnen. *Spektrum der Mediation*. 75/2019. S. 33–36.
- Ogette, Tupoka (2022). *Ein rassismuskritisches Alphabet*. München: cbj.
- Ogette, Tupoka (2017). *exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen*. Münster: Unrast.
- Pansardi, Pamela/Bindi Marianna (2021). The New Concepts of Power? Power-over, Power-to and Power-with. *Journal of political power*. 14/2021(1). S. 51–71.
- Pansardi, Pamela (2012). Power to and power over: Two distinct concepts of power? *Journal of Political Power*. 5/2012 (1). S. 73–89.
- Politische Bildung. In: *Bundesministerium des Inneren und für Heimat*. <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/wehrhafte-demokratie/politische-bildung/politische-bildung-node.html> [12.01.2025].
- Primus, Nathalie (2009). Ist Neutralität in der Mediation möglich?. *Zeitschrift für Konfliktmanagement*. 4/2009(12). S. 104–107.
- radikal. In: *Wortbedeutung*. <https://www.wortbedeutung.info/radikal/> [12.01.2025].
- radikal. In: *Duden*. <https://www.duden.de/rechtschreibung/radikal> [12.01.2025].
- Rafi, Anusheh (2012). Allparteilichkeit des Mediators – Illusion oder Ideal?. In: Klaus Obermeyer/Harald Pühl (Hrsg.). *Die innere Arbeit des Beraters*. Gießen: Psychosozial-Verlag. S. 133–143.
- Rafi, Anusheh (2012). Über die Unmöglichkeit synchroner Allparteilichkeit. *Spektrum der Mediation*. 48/2012. S. 44–45.
- Redlich, Alexander/Schroeter, Kirsten (2015). Varianten der Mediation. *Konfliktdynamik*. 4/2015(4). S. 260–263.
- Risse, Jörg (2003). *Wirtschaftsmidiation*, München: Verlag C. H. Beck.
- Rosenstiel, Anja von (2016). Vielgerichtet parteiliche Elder-Mediatoren. *Spektrum der Mediation*. 63/2016. S. 37–40.
- Rosenstreich, Gabriele (2006). Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity Workshops. In: *Gabi Rosenstreich*. https://www.rosenstreich.net/wp-content/uploads/2023/11/Rosenstreich-Von-Zugehoerigkeiten_Spurenicherung-06.pdf [02.04.2024].

- Sabo, Karol (2021). *Mediation und Macht* [Fortbildungsmaterial], [bisher unveröffentlicht].
- Sabo, Karol (2020). *Grundlagen Macht und Beratung* [Fortbildungsmaterial], [bisher unveröffentlicht].
- Schaber, Thomas (2017). Umgang mit Macht in der Wirtschaftsmediation. *Die Mediation*. 4/2017. S. 35–37.
- Scherr, Albert (2016). Diskriminierung/Antidiskriminierung. Begriffe und Grundlagen. *Aus Politik und Zeitgeschichte*. 66/2016(9). S. 3–10.
- Schmidt, Bettina/Dietrich Katharina/Herdel, Shantala (2011). Anti-Bias-Arbeit in Theorie und Praxis – kritische Betrachtung eines Antidiskriminierungsansatzes. In: Wiebke Scharathow/Rudolf Leiprecht (Hrsg.). *Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit* (2. Auflage). Frankfurt/Main: Wochenschau Verlag. S. 154–170.
- Schmitt, Gerd (2018). Bedrohliche Emotionen. Ein affekttheoretischer Kommentar zur Interkulturellen Mediation. *perspektive mediation*. 3/2018. S. 151–156.
- Schmitt, Gerd (2010). Mediation – Hegemonie(selbst)kritik – Social Justice. *Spektrum der Mediation*. 39/2010. S. 17–20.
- Schwarzkopf-Stiftung (2021). *Programm Fachkonferenz*. [Broschüre.] <https://schwarzkopf-stiftung.de/content/uploads/2021/12/programm-fachkonferenz6.pdf> [30.03.2024].
- Sow, Noah (2008). *Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus* (1. Auflage). München: Bertelsmann Verlag.
- Staub-Bernasconi, Silvia (2021). Macht und (kritische) Soziale Arbeit. In: Björn Kraus/Wolfgang Krieger (Hrsg.). *Macht in der Sozialen Arbeit: Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung* (5. Auflage). Detmold: Jacobs Verlag. S. 367–392.
- Trenczek, Thomas (2013). Aufgaben, Funktion und Kompetenzen von Mediatoren. In: Thomas Trenczek/Detlev Berning/Cristina Lenz (Hrsg.). *Mediation und Konfliktmanagement* (2. Auflage). Baden-Baden: Nomos. S. 179–189.
- Wagner, Petra (2012). Inklusion und Kompetenzen pädagogischer Fachkräfte. In: *Institution für den Situationsansatz*. https://situationsansatz.de/wp-content/uploads/2019/08/Wagner2012_Inklusion-Kompetenzen-p%C3%A4d-FK_kinderleicht.pdf [08.04.2024].
- Was genau ist Mediation? In: *Deutsche Stiftung Mediation*. <https://stiftung-mediation.de/mediation/haeufige-fragen> [07.04.2024].
- Was ist Mediation? In: *BMWA Deutschland*. <https://www.bmwa-deutschland.de/was-ist-mediation/> [12.01.2025].

- Was ist Mediation? In: *Bundesverband Mediation*. <https://www.bmev.de/mediation/was-ist-mediation.html> [12.01.2025].
- Weber, Max/Winckelmann, Johannes (Hrsg.) (2002). *Wirtschaft und Gesellschaft* (5. Auflage). Tübingen: Mohr Siebeck.
- Weiß, Anja (2001). Macht und Differenz. Ein erweitertes Modell der Konfliktpotenziale in interkulturellen Auseinandersetzungen. In: Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung (Hrsg.). *Report Nr. 7*. S. 1–29.
- Weiß, Anja (2001). Was macht interkulturelle Konflikte aus? Kulturelle Differenzen, ethische Identitäten und die Frage der Macht. *Journal of Conflict and Violence Research*. 3/2001. S. 87–110.
- Wendenburg, Felix (2013). *Der Schutz der schwächeren Partei in der Mediation*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Wendenburg, Felix (2015). Zum Umgang mit Machtungleichgewichten in der Mediation. Problemaufriss und Regelungsvorschlag. *Kritische Vierteljahresschrift für Gesetzgebung und Rechtswissenschaft (KritV)*. 1/2015, S. 33–48.
- White Fragility. In: *Universität zu Köln*. <https://vielfalt.uni-koeln.de/antidiskriminierung/glossar-diskriminierung-rassismuskritik/white-fragility> [12.01.2025].
- Windisch, Katja (2014). Manifestationen der Macht in der Mediation. *perspektive mediation*. 3/2014. S. 173–176.
- Wing, Leah (2008). Whither Neutrality? Mediation in the Twenty-first Century. In: Trujillo, Mary Adams/Bowland, S. Y./Myers, Linda James/Richards, Phillip M./Roy, Beth (Hrsg.). *Recentering. Culture and Knowledge in Conflict Resolution Practice*. New York: Syracuse. S. 93–107.
- Wir Falken. In: *Sozialistische Jugend die Falken. Landesverband Berlin*. <https://www.falken-berlin.de/> [12.01.2025].
- Young, Iris Marion (1996). Fünf Formen der Unterdrückung. In: Nagl-Docekal, Herta/Pauer-Studer, Herlinde (Hrsg.). *Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität*. Frankfurt/Main: Suhrkamp. S. 99–139.

Anhang

1. Übersicht der Interviewpartner:innen

Interview-Nr.	Interviewpartner:in (Pronomen)	Gesellschaftliche Positionierung	Berufs-/Tätigkeitsbeschreibung
Interview 1	Toan Nguyen (er/ihn)	asiatisch-deutscher (cis-) Mann of Color	Berater, Supervision, Organisationsentwicklung
Interview 2	Li Grunewald (keine Pronomen)	<i>weiß</i> mit deutschem Pass, able-bodied, weiblich sozialisiert, queer, in westdeutschem Dorf im Arbeiter:innen-Umfeld aufgewachsen	Mediation und Prozessbegleitung im Rahmen des Klärwerk Kollektivs
Interview 2	Marion Mufflon Varduhn (sie/ihr)	<i>weiß</i> mit deutschem Pass, able-bodied, cis-weiblich, erste Akademikerin in der Herkunftsfamilie	Mediation und Prozessbegleitung im Rahmen des Klärwerk Kollektivs, Workshops, theaterpädagogische Arbeit
Interview 3	Gerd Schmitt (er/ihn)	cis-männlich, <i>weiß</i> , heterosexuell, studiert, able-bodied	Supervisor, Mediator und Coach bei radikaler Beratung
Interview 4	Timolia Galbenis-Kiesel (ohne Pronomen)	<i>weiß</i> , Mittelschicht, Elternteil, Wessi im ostdeutschen Dorf, ableisiert, neurotypisch, pan, queer, nicht binär	machtkritische Trainings, Beratung, Prozessbegleitung
Interview 5	Katty Nöllenburg (sie/ihr)	cis-weiblich, <i>weiß</i> , akademisch, damals in Führungsposition, Großstädterin, gesund, deutsch-englisch, mittleres Alter, finanziell Mittelstand	Mediatorin, Moderatorin, Seminarleitung zu Konfliktaustragung und Diversitätssensibilität
Interview 6	Karol Sabo (er/ihn)	<i>weiß</i> , heterosexuell, cis-männlich, ableisiert, akademisch, Mittelstand	Mediator und Ausbilder für Mediation, Supervisor, Prozessbegleiter im Beteiligungsbereich

Interview-Nr.	Interviewpartner:in (Pronomen)	Gesellschaftliche Positionierung	Berufs-/Tätigkeitsbeschreibung
Interview 7	Mitja Lück-Nnakee (ohne Pronomen)	weiß, deutscher Pass, able-bodied, Arbeiter:innenherkunft, Akademiker:in, queer, nicht binär	Supervision, Coaching, Therapie und Organisationsberatung mit den Schwerpunkten Traumsensibilität und Machtkritik, Somatic Experiencing, Trauerbegleitung
Interview 8	Heiko Pult (er/ihn)	cis-männlich, weiß	Freiberuflicher Moderator und Mediator
Interview 9	Nils Witt (er/ihn)	Cis-Mann, hetero, weiß, neurodivers, able-bodied	Mediator, Supervisor, Coach, Berater & Trainer
Interview 10	Anoma Premachandra (sie/ihr)	Person of Color mit einem transnationalen und postkolonialen Hintergrund	Diskriminierungskritische, menschenrechtsbasierte Supervision und Beratung für Einzelne und Organisationen
Interview 11	Kirsten Schroeter (sie/ihr)	Frau, Mutter, binational, Akademikerin, selbständig	Mediatorin, Supervisorin und Ausbilderin für Mediation, Wissenschaftliche Leitung im Master-Studiengang Mediation und Konfliktmanagement
Interview 12	Pasquale Virginie Rotter (ohne Pronomen/Pas)	Schwarz und queer mit europäischem Pass, Eltern mit Kriegsbiografie, christlich sozialisiert	Holistic Facilitator & Somatic Coach, Mediator:in
Interview 13	Clementine Burnley (sie/ihr)	westafrikanische Migrant:in der ersten Generation, cis-Frau, gemischter Klassenhintergrund	Prozessbegleitung, Organisationsentwicklung, Prozess Work Facilitator, angehende Therapeut:in mit Fokus auf traumasensible Mediation
Interview 14	Eka Neumann (sie/ihr)	Schwarze cis-Frau	systemischer Coach, Soziologin
Interview 15	Sosan Azad (sie/ihr)	Frau, of color, in der Sozialen Arbeit tätig	Mediatorin, Supervisorin

2. Interviewleitfaden

Begrüßung

Einleitung

Einleitende Fragen zur Person und ihrer Tätigkeit

Hauptfragen:

- 1) Würdest du dich selbst als machtkritische oder diskriminierungskritische Mediator:in/Supervisor:in/Coach beschreiben?
 - a. Mit welchen anderen Worten würdest du deine Haltung beschreiben?
- 2) Was bedeutet für dich eine macht-/diskriminierungskritische Haltung in der Konfliktbearbeitung?
- 3) Wie zeigen sich deiner Erfahrung nach gesellschaftliche Machtverhältnisse und Strukturelle Diskriminierung in der Mediation/Konfliktbearbeitung?
- 4) (Wie) Kommt deine machtkritische Haltung im Konfliktbearbeitungsprozess zur Geltung?/Welchen Einfluss hat sie auf dein Vorgehen?
 - a. Machst du deine Haltung für die Beteiligten transparent?
 - b. Was unterscheidet deine Praxis von einer nicht explizit machtkritischen?
- 5) Wie gehst du in deiner Praxis mit gesellschaftlichen Machtungleichgewichten und Diskriminierung um? Berichte gerne anhand von Praxisfällen.
 - a. Wie gehst du methodisch vor?
- 6) Welche Relevanz haben Prinzipien wie Neutralität und Allparteilichkeit in deiner Praxis?
 - a. (Inwiefern) Steht deine machtkritische Haltung in einem Spannungsfeld zu ihnen?
 - b. Falls ja, wie gehst du theoretisch und praktisch mit diesem Spannungsverhältnis/Widerspruch um?
- 7) Welche Rolle spielt deine gesellschaftliche Positionierung für dein Angebot/deine Praxis?
 - a. (Inwiefern) Spielt sie für die Konfliktparteien eine Rolle?

- 8) Welche Relevanz hat deiner Meinung nach eine machtkritische Haltung in der Konfliktbearbeitung?
- a. Siehst du einen expliziten Bedarf?

Zusammenfassung und Rückblick

Ausblick

Über die Autorin

Chima Felicia Ugwuoke ist politische Bildungsreferent:in und Mediator:in (M.A.) und bringt eine machtsensible und diskriminierungskritische Haltung in die Konfliktbearbeitung und die Begleitung von Team- und Gruppenprozessen ein.

Als Kurator:in, Trainer:in und Aktivist:in legt Chima den Fokus auf machtkritische Intersektionalität und das Empowerment von Schwarzen Menschen und Menschen of Colour. Mit ihren vielseitigen Erfahrungen in der kollektiven Selbstorganisation und in der Initiierung kultureller und politischer Projekte sind für Chima politische Widerständigkeit, der Aufbau diskriminierungssensibler Strukturen und die Gestaltung utopischer Räume ein besonderes Anliegen.