

Steffen Kanis

# Welcome Diversity!

## Ausbildung erweitern

*Diversity bedeutet zugleich Vielfalt und Unterschiedlichkeit. Kulturelle und soziale Unterschiede wie Sprache, Religion, Hautfarbe, regionale und soziale Herkunft, Geschlecht und sexuelle Identität, aber auch Alter und Ability/Disability prägen sowohl den eigenen Alltag und die persönliche Identität als auch das gesellschaftliche Zusammenleben. Unterschiede sind die Regel, nicht die Ausnahme! Dennoch wird der bestehenden Vielfalt allzu oft nicht genügend Rechnung getragen. Das gilt auch für die Praxis der Mediation. Und genau dies ist das Problem!*

**W**ie können die Erfahrungen aus verschiedenen Ansätzen von Chancengleichheitsstrategien, Antidiskriminierungsarbeit und Mediation zusammengebracht werden, ohne diese gänzlich ersetzen zu wollen?

Die Diskussion hat Fahrt aufgenommen. Dieser Artikel greift verschiedene Beiträge zur Konfliktkultur aus der Zeitschrift *perspektive mediation* auf. Darüber hinaus wird ein (neu) entwi-

ckelter Mediationsansatz vorgestellt, der sich gleichermaßen auf den *Diversity*- wie auf den *Anti-Bias-Ansatz*<sup>1</sup> bezieht. Das Konzept firmiert unter dem Begriff *mediation-of-diversity* und befindet sich gerade in Berlin mit einer ersten Ausbildungsgruppe in seiner Erprobungsphase.

Im bereits in 2005/1 von Benedikta Gräfin v. Deym-Soden veröffentlichten Grundlagentext »*Spieglein, Spieglein an der Wand ...*« über die Beschäfti-

gung von MediatorInnen mit ihrer eigenen Kultur-Zugehörigkeit beschreibt sie sehr facettenreich den Kulturbegriff in der Mediation, verweist zu Recht darauf, dass »*Menschen immer gleichzeitig mehreren Kulturen angehören*« und dass »*(...) benennbare Kulturen in Gruppen*« und nicht unbedingt »*zwischen*

<sup>1</sup> Louise Derman-Sparks / A.B.C. Task Force: *Anti-Bias-Curriculum. Tools for Empowering Young Children. Washington NAEYC 1989.*

Gruppen« entstehen. Sie sieht dabei als eine zentrale Voraussetzung für in diesen Bereichen tätige MediatorInnen die kritische Selbstreflexion über die jeweils unterschiedlichen eigenen Kulturprägungen an, um u. a. die eigene Zugehörigkeit zu einer dominant und als »normal« geltenden Mehrheitskultur zu erkennen und vor allem akzeptieren zu lernen. Dabei verweist sie auch auf bestehende Machtausübung seitens der MediatorInnen und des Mediationsverfahrens selbst.

Milena Manns bekräftigt mit ihren Überlegungen in »*Mediating Diversity = Diversifying Mediation*« in 2009/1 die Aufgabe, bestehende »*Vielfalt in der Bevölkerungsstruktur im Gemeinwesen (...) mit einer Vielfalt im methodischen Vorgehen einer Konfliktbearbeitung zu begegnen*« und nicht nur »*Vielfalt anzuerkennen, sondern ihr auch Rechnung zu tragen*«.

Diesen mediationsinternen Diskurs führte in 2009/4 auch Ute Hinze mit ihrem Beitrag über »*Interkulturelle Konflikte in der Schule*« fort. Sie beschreibt inhaltlich sehr eindrücklich wesentliche Essentials des Anti-Bias-Ansatzes, ohne diesen Ansatz explizit zu benennen. Sie verweist bei der Bearbeitung interkultureller Konflikte auf zu stellende Grundsatzfragen, wie »über wel-

*che rechtlichen, ökonomischen und politischen Ressourcen (oder Beschränkungen; Anm. des Autors) verfügen die Betroffenen?* (...) bzw. *die entscheidende Differenz ergibt sich also nicht aus den zweifellos bestehenden kulturbedingten Unterschieden, sondern aus der Frage, wie das Zusammenleben zwischen Mehrheit und Minderheiten politisch, gesellschaftlich und rechtlich geregelt ist*« und zwar so, dass ein gleichberechtigter, offener Dialog hergestellt wird, ohne dabei die zweifelsfrei »gegebenen, aber oft geleugneten Machtdifferenzen« zu ignorieren.

Nicole Becker, Caterina Pinto, Dr. Hanna Milling und Doris Klappenbach versuchen mit ihren Beiträgen in 2010/3 »*Gender und Diversity in der Mediation*«, »*Herausforderung interkulturelle Kompetenz in der Mediation*« und »*Diversity-Kompetenz*« Gender-, Diversity- und interkulturelle Kompetenzen als wichtige Faktoren in multiethnischen und gendergeprägten Konfliktkonstellationen zu identifizieren bzw. zu operationalisieren. Aufgrund der anzutreffenden Summe von Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen Menschen wird dabei der Begriff interkulturelle Kompetenz sinnvollerweise bereits durch den Begriff »Diversity-Kompetenz« ersetzt.

Als ein für kulturübergreifende Verständigung engagierter Trainer der politischen Bildungsarbeit möchte ich diesen mediationsfokussierten Diskurs um aktuelle gesellschaftspolitische Debatten erweitern und zur Diskussion stellen, um gerade auch gesellschaftskritischen Stimmen in der Mediationsszene zusätzliche Handlungsperspektiven zu eröffnen. Wir können von den Erfahrungen verschiedener Ansätze der Antidiskriminierungsarbeit und der Chancengleichheitspolitiken lernen: Die Diversity-Kompetenz der MediatorInnen bekommt dabei eine zentrale Bedeutung und ist wichtige Schlüsselqualifikation.

Die Begriffsbestimmung von *mediation-of-diversity* ist dem Englischen entnommen, wobei Diversity meist mit »*Vielfalt*«, aber auch mit »*Diversität*« seine Übersetzung findet. Diversity steht für gesellschaftliche Pluralität, für Heterogenität und Unterschiedlichkeit von Lebenslagen und Lebensentwürfen, die für Gesellschaften der Spätmoderne als charakteristisch gelten können. Eine Diversifizierung von sozialen Lebenslagen und die zunehmende Bedeutung von Globalisierungsprozessen verursachten und verursachen dabei diese Entwicklung. Diese gesellschaftspolitische Entwick-



lung zog eine Politik der Vielfalt seit der zweiten Hälfte der 1990er Jahre in Deutschland nach sich, welche sich gesellschaftlich im politischen Kontext in der Charta der Grundrechte, im EU-Gleichstellungsgesetz, dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), dem Ringen um Inklusion, und im Kampf um eine geschlechtergerechte Gesetzgebung manifestiert.

Die Diversityperspektive folgt einem Verständnis von Vielfalt, welches die Summe der unendlichen Entfaltungsmöglichkeiten der menschlichen Existenz anerkennt und sich für eine Erweiterung selbstbestimmter Entscheidungsmacht ihrer eigenen Lebenskonzepte einsetzt. Dies beginnt schließlich schon sehr früh in unserer Menschwerdung durch eine meist zweigeschlechtliche Zuschreibung über Mann/Frau (und Mädchen/Junge), obwohl die moderne Geschlechterforschung heute begründet davon ausgeht, dass Geschlechter vor allem kulturelle soziale Konstruktionen sind, die darüber hinaus von diversen gesellschaftlichen Machtverhältnissen durchdrungen werden.

Mit der prinzipiellen Anerkennung gesellschaftlicher und individueller Differenzmerkmale sollten aber gleichzeitig die zentrale Bedeutung bestehender Machtstrukturen nicht negiert werden. Diversity impliziert damit auch immer unterschiedliche Interessen gesellschaftlicher Gruppen, welche um Durchsetzung verschiedener Interessen ringen und beschreibt damit ein gesellschaftliches Konfliktfeld, welches nicht in einem machtfreien Raum stattfindet.

Ein so hergeleiteter Ansatz von *mediation-of-diversity* muss demnach gerade auch materielle, soziale und kulturelle Ungleichverhältnisse mit in den Blick nehmen, mit dem Ziel, nicht nur Ungleichheiten zu problematisieren, sondern für Chancengleichheiten, Teilhaberechte und für gezielte Interventionen einzutreten und sich gegen Diskriminierungen, ökonomische

Ausbeutungen und kulturelle Entwertungen zu positionieren:

*Wenn die Welt immer kleiner und komplexer wird, so müssen wir global und vielseitig agieren.*

In den verschiedenen Zugängen und Ansätzen im Themenfeld Diversität besteht Einigkeit darin, dass es um die Kerndimensionen Geschlecht, Alter, Herkunft, körperliche Verfasstheit, sexuelle und religiöse Orientierungen geht, und auch um ökonomische, soziale, regionale und kulturelle Unterschiede und andere subkulturelle Differenzierungen. Aus einem solchen Vielfaltparadigma ergibt sich auch für MediatorInnen neben neuer Kompetenzanforderung eine gesellschaftliche Verantwortung, welche insbesondere die ungleiche Verteilung von Ressourcen und die mit Mehrheit und Minderheit verbundenen Definitionsmächte in den Blick nimmt und sich mit Teilhabe- bzw. Zugangsbarrieren kritisch auseinandersetzt.

Für Mediationsausbildungen leiten sich die Aufgaben ab, zielgruppenorientierte Mediationsmodule (gendersensible Mediation, interkulturelle Mediation etc.) eher mit einem ganzheitlichen inklusiven gesellschaftspolitischen Ansatz zu verbinden.

Sicherlich fällt es schwer, Ausbildungen erneut grundlegend zu verändern, nachdem mühsam Mediationsbausteine wie »Interkulturelle Mediation (IKM)« u. a. entwickelt worden waren. Doch diese Veränderungen gehen mit einem Zugewinn durch das neue Diversity-Ausbildungskonzept einher. Gleichzeitig geht es nicht darum, verschiedene Ansätze gegeneinander auszuspielen. Neben dem Diversity-Ansatz behält die Interkulturelle Mediation genauso ihre Berechtigung wie bspw. die genderfokussierte Mediation.

Die Gruppe, die sich in Berlin-Schöneberg eigens unter dem Namen *media-*

*tion-of-diversity* zusammen gefunden hat, ist dabei, hierfür Tools zu erarbeiten, die die *Sichtbarmachung von Vielfalt, kreative Umgangsformen mit Vielfalt und Formen von kulturübergreifender Verständigung* etc. befördern, um zukünftig Diversitätskompetenz und Methoden hierfür zu entwickeln, welche für den Mediationsprozess im allgemeinen hilfreich sein werden.

Allein schon ein preisreduziertes Angebot ermöglicht eine Teilnahme für Auszubildende, welche ansonsten den Zugang nicht erhalten, womit die oben genannten Vielfalts- (und auch Diskriminierungs-) Merkmale viel leichter integriert werden können.

Die Frage dabei ist, inwieweit Qualität, Preis und barrierefreie Zugänge in ein sozial verträgliches Verhältnis gebracht werden können, sodass sie sich in eine Mediationslandschaft sinnvoll einfügen lässt, die sich weiter differenziert.

Dies begleite ich mit Spannung, und zugleich mit viel Zuversicht.

#### AutorInneninfo



#### \* Steffen Kanis

Dipl.-Pädagoge, Mediator, Kommunikations- und Anti-Gewalttrainer, Gendertrainer vom Genderforum Berlin e. V. Beifall, Pfiffe und Ergänzungen gerne an den Autor:

\* E-Mail: [steffen.kanis@gmx.de](mailto:steffen.kanis@gmx.de)