

Abschlussbericht

Reallabor: (Diskriminierungskritische) Mediation und Konfliktbearbeitung in der
Sozialen Arbeit

Fachbereich: Sozial- und Bildungswissenschaften

Studiengang: Soziale Arbeit

Eingereicht am: 03.07.2025

Dozentinnen:

Prof. Dr. Gudrun Perko, Jenny Pöller

Wintersemester 2024/ Sommersemester 2025

Geschrieben und bearbeitet von:

Pia Theres Banek; Anika Bornheimer; Lucy Gärtner;

Cheyenne Görlich; Stjepka Jany; Hannah Kaline;

Marleen Kuhn; Maja Leschke; Clara Maiwald;

Kit (Zoë) Matthey; Caleb Picconatto; Kim Reipen;

Nelly Schneider; Lea Voitel; Laura Wehrmann

1	EINLEITUNG	1
2	RÜCKBLICK AUF DAS ERSTE SEMESTER.....	3
2.1	ABLAUF DES REALLABORS.....	3
2.2	ZUSAMMENFASSUNG DER HAUSARBEITEN.....	6
2.2.1	<i>Diskriminierungskritische Mediation</i>	<i>6</i>
2.2.2	<i>Systemische Aufstellung.....</i>	<i>7</i>
2.2.3	<i>Rolle der Sprache in Konflikten</i>	<i>7</i>
2.2.4	<i>Machtverhältnisse in Konflikten.....</i>	<i>8</i>
2.2.5	<i>Gewaltfreie Kommunikation</i>	<i>8</i>
2.2.6	<i>Transformative Gerechtigkeit</i>	<i>9</i>
3	FACHTAG	10
3.1	VORBEREITUNG.....	11
3.2	DURCHFÜHRUNG	12
3.3	ERGEBNISSE.....	12
3.4	AUSBLICK	19
4	FAZIT.....	21
5	LITERATURVERZEICHNIS	23
6	ANHANG	25
6.1	HAUSARBEITEN	6.1-I
6.1.1	<i>Diskriminierungskritische Mediation nach Gudrun Perko</i>	<i>6.1-I</i>
6.1.2	<i>Systemische Aufstellungsarbeit als Methode zur Konfliktbearbeitung.....</i>	<i>6.1-I</i>
6.1.3	<i>Die Rolle von Sprache in Konflikten und Mediation.....</i>	<i>6.1-I</i>
6.1.4	<i>Referat Machtverhältnisse in Konflikten – Verschriftlichung.....</i>	<i>6.1-I</i>
6.1.5	<i>Gewaltfreie Kommunikation</i>	<i>6.1-I</i>
6.1.6	<i>Konfliktlösung und transformative Gerechtigkeit</i>	<i>6.1-I</i>
6.2	FOTODOKUMENTATION DER FACHTAGUNG „RUNDER TISCH“ AM 13.05.2025 IM ALTERNATIVEN FRAUENZENTRUM POTSDAM.	6.2-1
6.3	EIGENSTÄNDIGKEITSERKLÄRUNG	6.3-1

1 Einleitung

„Wir dürfen nicht schweigen!“

(Esther Bejarano)

Soziale Arbeit gerät vermehrt unter Druck: Kürzungen im sozialen Bereich, gesellschaftliche Polarisierung sowie die konkrete Einflussnahme durch menschenverachtende Politiken stellen Soziale Arbeit vor große Herausforderungen. Gleichzeitig ist ein starker Anstieg von strukturellen Marginalisierungsprozessen sowie queerfeindlichen und rassistisch motivierten Gewalttaten durch Gruppierungen der extremen Rechten zu verzeichnen (vgl. AWO 2024; VBRG 2025). Ausgehend von ethischen Leitlinien, wie den Menschenrechten sowie demokratischen Werten als zentrale Bezugspunkte, wächst die Verantwortung Sozialer Arbeit gesellschaftliche Aushandlungsprozesse als handlungskompetente Akteurin im Rahmen gesellschaftspolitischen Konflikten aktiv mitzugestalten (vgl. IFSW 2018). Dabei verhält sich Soziale Arbeit keineswegs neutral! Sie steht für ein solidarisches Miteinander und setzt sich für Anerkennung- und Verteilungsgerechtigkeit sowie ein plurales Zusammenleben ein (vgl. Czollek/Perko et al. 2019, S. 24).

Das Reallabor (*diskriminierungskritische*) *Mediation und Konfliktbearbeitung in der Sozialen Arbeit* unter der Leitung von Prof. Dr. Gudrun Perko und Jenny Pöller setzte sich mit unterschiedlichen Arten von Konflikten in der Sozialen Arbeit sowie Strategien zur Konfliktbearbeitung auseinander. Diese bezogen sich neben Konflikten im direkten Arbeitskontext auch auf Konflikte und Krisen auf gesellschaftspolitischer Ebene.

Ziel des Seminars war es, theoretisches sowie praxisbezogenes Wissen über Konfliktanalyse, -arten sowie Bearbeitungsstrategien zu erlangen. Um sich diesem Ziel anzunähern, gab es Überlegungen zu konstruktiven Herangehensweisen für individuelle und gesellschaftliche Spannungen. Zudem wurden gemeinsam konkrete Handlungsoptionen für die sozialarbeiterische Praxis erarbeitet und eingeübt. Dabei galt das ethisch-professionelle Selbstverständnis von Sozialer Arbeit stets als Grundlage für das gemeinsame Arbeiten.

Im Rahmen dieser Arbeit wird zunächst das Reallabor (Diskriminierungskritische) Mediation und Konfliktbearbeitung in der Sozialen Arbeit rückblickend über den Zeitraum von zwei Semestern zusammengefasst (Kap. 2). In diesem Rahmen werden auch zentrale Themen des Reallabors, wie diskriminierungskritische Mediation, konkrete Methoden zur Konfliktlösung sowie die Exkursion in die Opferperspektive e.V. inhaltlich skizziert. Besonderer Fokus dieser Arbeit liegt auf der Dokumentation und Evaluation eines Fachaustausches, welcher von den Studierenden des Reallabors ausgerichtet wurde (Kap. 3). Dieser thematisierte neben Herausforderungen der *Sozialen Arbeit in Zeiten gesellschaftspolitischer Krisen und Konflikte* auch die Notwendigkeit und Konkretisierung solidarischer Bündnisse in der sozialarbeiterischen Praxis. Als praxisbezogener Wissenstransfer, begleitet von fachlichem Austausch unter verschiedenen Akteur*innen Sozialer Arbeit, war dieser das Highlight des Reallabors.

2 Rückblick auf das erste Semester

In unserem Reallabor mit dem Titel (Diskriminierungskritische) Mediation und Konfliktbearbeitung in der Sozialen Arbeit arbeiteten wir als Seminargruppe über zwei Semester zusammen. Im folgenden Kapitel wird einerseits darauf eingegangen, welche Themenschwerpunkte und Projekte uns in unserem gemeinsamen ersten Semester beschäftigt haben. Andererseits wird es einen kurzen inhaltlichen Abriss über unsere Hausarbeiten geben, welche die Ausarbeitungen von vorangegangenen Referaten sind und ebenfalls in diesem Semester geschrieben wurden.

Im Rahmen unseres Reallabors fokussierten wir uns auf diskriminierungskritische Mediation und andere Konfliktlösungsmethoden und –strategien, sowie die Ansätze von Gudrun Perko und Leah Carola Czollek als zentrale Leitlinien. Dabei bekamen wir auch Einblicke in deren Social Justice und Radical Diversity Theorie.

2.1 Ablauf des Reallabors

Um gut in die diskriminierungskritische Mediation einsteigen zu können, setzten wir uns in den ersten Seminareinheiten mit den Grundlagen der klassischen Mediation auseinander. Dazu arbeiteten wir verschiedene Texte durch, sahen uns Videos von klassischen Mediationen an und tauschten uns im Plenum darüber aus. Texte waren unter anderem das 5-Phasenmodell der Mediation nach Besemer (Besemer, 1999) oder die 7 Stationen der Diskriminierungskritischen Mediation (Czollek/Perko 2006; Perko 2024). Videos, die wir uns ansahen, waren z.B. der Mediationslehrfilm eines vorherigen Reallabors aus 2021 oder gestellte Mediationsgespräche.

Außerdem lernten wir die Methode der Mahloquet kennen. Sie ist eine Dialogform aus der jüdischen Tradition und wird bei Social Justice und Radical Diversity ebenfalls als Methode verwendet. Bei der Mahloquet-Methode geht es darum, dem Gegenüber genau zuzuhören, ohne dabei eigene Beispiele, Wertungen oder Erfahrungen einzubringen. Die Gesprächspartner*innen sollen sich dabei nicht unterbrechen, ruhig miteinander sprechen und sich ausschließlich auf das gerade stattfindende Gespräch konzentrieren. Gezieltes und wohlwollendes Nachfragen, kann hierbei unterstützen, ein tieferes Verständnis für den Standpunkt der anderen Person zu entwickeln. Mit dieser Technik soll eine respektvolle, fokussierte und aufmerksame Kommunikation gefördert werden, die die Perspektive der anderen Person in den Fokus stellt.

Unterstützend beschäftigten wir uns mit Gesprächstechniken wie dem aktiven Zuhören, Paraphrasieren und Reframing, welche wichtige Kommunikationsunterstützungstools darstellen. Neben den Kommunikations- und Mediationstechniken setzten wir uns auch allgemein mit dem Thema Konflikte auseinander. Doch was ist eigentlich ein Konflikt?

Lutz Schrader definiert auf der Seite der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) einen Konflikt wie folgt: „Ein Konflikt ist eine mindestens von einer Seite als emotional belastend und/oder sachlich inakzeptabel empfundene Interaktion, die durch eine Unvereinbarkeit der Verhaltensweisen, der Interessen und Ziele sowie der Annahmen und Haltungen der Beteiligten gekennzeichnet ist“ (Schrader 2025). Darüber hinaus setzten wir uns mit den vier Konflikttypen nach Virginia Satir auseinander und reflektierten auch unser eigenes Konfliktverhalten.

Die vier Konflikttypen nach Satir sind:

- Der Beschwichtiger
- Der Ankläger
- Der Rationalisierer
- Der Ablenker (vgl. Stadler & Kress, 2020, S. 53).

Etwa in der Mitte unseres ersten gemeinsamen Semesters suchten wir uns, um tiefer ins Thema einzusteigen, Referatsthemen aus, die methodisch und theoretisch mit dem Thema Konfliktbearbeitung verbunden sind.

Im nächsten Unterkapitel werden die Hausarbeiten, inhaltlich noch einmal auf das Wesentliche reduziert, wiedergegeben. Diese sind in ihrer Gesamtheit im Anhang zu finden. Parallel zu der Erarbeitung von Hausarbeiten und Referaten teilten wir uns in Kleingruppen, sogenannte Peer-Groups, ein. In diesen wurden verschiedene Mediationsfälle erarbeitet, geübt und im Seminarkontext vorgesellt. Neben den praktischen Übungen bekamen wir weiteren theoretischen Input und lernten u.a. die Diskriminierungsmatrix kennen. Eine kurze, aber längst nicht vollständige Auflistung der Diskriminierungsformen, die wir behandelten, waren u.a. Sexismus, Ageismus, Ableismus, Rassismus, Antisemitismus aber auch Lookismus und Diskriminierung Ost für Menschen, die aus der ehemaligen DDR stammen. Die Diskriminierungsformen sind zahlreich und waren auch uns, als Studierende der Sozialen Arbeit, nicht alle bewusst.

Eine unserer Kommiliton*innen absolvierte eine traumapädagogische Weiterbildung und gab uns einen zusätzlichen Input in diese hochspannende Thematik. Im Rahmen dessen, lernten wir eine traumapädagogische Fallbesprechungsmethode kennen. Darüber hinaus übten wir eine weitere Methode der kollegialen Fallberatung ein und reflektierten diese gemeinsam.

Für unsere Prüfungsleistung entschieden wir uns gegen eine klassische Forschung als Abschlussarbeit. Stattdessen wollten wir Theorie und Praxis miteinander verzahnen und dabei entstanden die ersten Ideen zum Fachaustausch mit Akteuren der Sozialen Arbeit. Der Fachaustausch sollte den Titel „Soziale Arbeit in Zeiten gesellschaftspolitischer Krisen und Konflikte“ tragen und sich mit eben diesem Thema beschäftigen.

Am 17.12.24 unternahmen wir eine Exkursion ins Radiohaus des rbb (Rundfunk Berlin-Brandenburg), um uns mit Judith Porath, der Geschäftsführung des Potsdamer Vereins Opferperspektive e.V. zu treffen. Wir wählten diesen besonderen Ort in der Marlene-Dietrich-Allee aus, um die Barrierefreiheit der Exkursion zu gewährleisten. Die Räumlichkeiten des Vereins sind leider nicht barrierefrei zugänglich. Mit Judith Porath sprachen wir über ihre Arbeit, sowie die finanziellen Herausforderungen durch massive Kürzungen, durch die Haushaltssperre und politische Herausforderungen durch den allgegenwärtigen Rechtsruck.

Der Verein gründete sich in den 1990er Jahren und arbeitete als erster Verein in Potsdam mit Betroffenen, von rassistischer, antisemitischer oder rechter Gewalt und nicht mit den Tätern. Dieser Ansatz war bis dato so noch nicht da gewesen. Der Verein vertritt eine klare Parteilichkeit und steht somit klar auf der Seite der Ratsuchenden. Darüber hinaus berichtete Judith Porath, dass der Verein in seiner Arbeit sehr breit aufgestellt sei. So wird dort Beratung, Prävention, Unterstützung bei Klagen und seit kurzem auch Antidiskriminierungsberatung angeboten. Es gibt zudem ein aufsuchendes Beratungsangebot für die Betroffenen rassistischer, antisemitischer und rechter Gewalt. Wir erzählten Judith Porath von unseren ersten Ideen zum Fachaustausch und bekamen wertvolles Feedback dazu. Dieses Feedback fand in unseren weiteren Überlegungen Berücksichtigung. In den nächsten Wochen stiegen wir in eine intensive Planungsphase dieses Vorhabens ein und kümmerten uns um konkrete Dinge wie das Verschicken der Einladungen, die Verteilung der Rollen und Aufgaben, sowie die inhaltliche Ausgestaltung des Tages.

So endete das erste gemeinsame Semester und ging mit der Abgabe der Hausarbeiten, die im Folgenden inhaltlich skizziert werden, fließend in das zweite Semester über.

Im zweiten Semester standen die konkrete Planung, Durchführung und Nachbereitung des Fachaustauschs im Fokus. Außerdem fanden wir uns wieder in Peer-Groups zusammen, erarbeiteten Mediationsfälle und setzten uns in Kurzvorträgen mit verschiedenen Diskriminierungsformen auseinander.

2.2 Zusammenfassung der Hausarbeiten

Folgend werden die Hausarbeiten, die im Anschluss zu den Referaten verschriftlicht wurden, zu deren Kernthesen zusammengefasst. Die Hausarbeiten können im Anhang vollständig gelesen werden.

2.2.1 Diskriminierungskritische Mediation

In der Diskriminierungskritischen Mediation nach Gudrun Perko und Leah Carola Czollek werden Diskriminierungsrealitäten und -formen nicht nur als Randthemen, sondern als zentrale Bestandteile von Konflikten berücksichtigt. Diskriminierung wirkt oft strukturell und systemisch und darf daher nicht auf eine individuelle Verantwortungsebene reduziert werden. Es reicht nicht aus, diskriminierende Aussagen oder Handlungen einzelner Personen zu verurteilen – vielmehr ist ein kritischer Blick auf institutionelle Strukturen (wie den Arbeitsplatz, das Bildungssystem, das Gesundheitssystem oder gesetzliche Rahmenbedingungen) sowie auf die kulturelle Ebene (Normen, Werte, Kunst, Medien etc.) notwendig, um Diskriminierungen nachhaltig zu bearbeiten und marginalisierte Gruppen zu stärken.

Die strukturelle Einordnung von Diskriminierung als konfliktrelevantes Merkmal eröffnet neue Perspektiven für Mediationsprozesse. Sie fordert dazu auf, nicht nur zwischen den unmittelbaren Beteiligten zu vermitteln, sondern auch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen in den Blick zu nehmen. In diesem Zusammenhang kann das Konzept des *Alliiert-Seins* eine zentrale Zielsetzung innerhalb Diskriminierungskritischer Mediation (DKM) sein. Alliiert-Sein bedeutet, sich aktiv gegen Diskriminierung zu positionieren, Verantwortung zu übernehmen und solidarisch an der Seite Betroffener zu stehen.

In Anlehnung an das Konzept der *Social Justice und Diversity* kann diese Haltung auch als Grundlage für die Veranstaltung sowie für das professionelle Selbstverständnis in der Sozialen Arbeit dienen. Es geht darum, Anerkennungs-, Verteilungs-, Befähigungs- und Verwirklichungsgerechtigkeit für alle Menschen in einer pluralen Gesellschaft in den Fokus zu stellen. Dafür ist es notwendig, Diskriminierungsmechanismen zu erkennen, kritisch einzuordnen und deren systemische sowie intersektionale Kontexte mitzudenken. Nur so kann Soziale Arbeit ihrer Rolle als gesellschaftsgestaltende, emanzipatorische Praxis gerecht werden.

2.2.2 Systemische Aufstellung

Die systemische Aufstellungsarbeit ist eine gängige Methode zur Bearbeitung von komplexen Konflikt- oder Beziehungssituationen, die vor allem im Coaching, Supervision oder anderen Beratungsformaten Anwendung findet. Mit der Methode können innere Prozesse oder soziale Strukturen eines Individuums sichtbar werden, die für die Bearbeitung von Konflikten hilfreich sind. Zudem ermöglichen systemische Aufstellungen mit Hilfe von Repräsentanzen wie Symbolen, Figuren oder anderen Personen (Stellvertreter*innen), Gefühle oder Glaubenssätze sowie innere Anteile einer Person zu darzustellen, sodass die Komplexität von Menschen und Beziehungen greifbarer werden. Diese werden auf dem Aufstellfeld situativ angeordnet und verhalten sich dynamisch zueinander. Die Konfliktsituation findet Betrachtung von außen, wodurch neue Perspektiven entstehen und dadurch den Lösungsprozess beispielsweise von Konflikten unterstützen. Systemische Aufstellungen können sowohl im Einzelsetting als auch in einem Team oder einer Gruppe durchgeführt werden. Sie eignen sich für Situationen unter gleichrangigen Personen aber für Konflikte auf einer mehrdimensionalen Ebene. Die Methode kann sowohl mit erwachsenen Personen als auch mit Kindern und Jugendlichen in vereinfachter Form angewandt werden.

2.2.3 Rolle der Sprache in Konflikten

Sprache besitzt eine enorme Kraft – sie ermöglicht es Menschen, sich mitzuteilen, verstanden zu werden und in Verbindung zu treten. Worte können als Heilmittel wirken: Sie trösten, klären, schaffen Nähe und können dazu beitragen, dass sich unser Gegenüber besser fühlt. Gleichzeitig liegt in ihnen auch das Potenzial zur Verletzung. Werden Worte bewusst als Waffe eingesetzt oder entstehen Missverständnisse, kann Sprache trennen, anstatt zu verbinden. Insbesondere in

emotional aufgeladenen Streit- oder Konfliktsituationen kommt es häufig vor, dass Menschen Dinge sagen, die sie nicht so meinen – mitunter aus einer impulsiven Emotion heraus. Solche Worte können jedoch tiefe Wunden hinterlassen und zur Eskalation der Auseinandersetzungen führen.

Dabei hat Sprache auch die Fähigkeit, genau das Gegenteil zu bewirken: Sie kann klären, Missverständnisse auflösen sowie Verständnis schaffen. Menschen haben durch Sprache die Möglichkeit, ihre Bedürfnisse auszudrücken, zu verhandeln, Argumente auszutauschen und gemeinsam Lösungen zu finden. Besonders deutlich zeigt sich diese Qualität in der Mediation. Hier wird Sprache gezielt als Werkzeug eingesetzt, um Konfliktparteien wieder in eine konstruktive Kommunikation zu bringen. Die bewusste, achtsame und respektvolle Nutzung von Sprache kann so nicht nur zwischenmenschliche Beziehungen stärken, sondern auch das Leben aller Beteiligten bereichern.

2.2.4 Machtverhältnisse in Konflikten

Sowohl offene als auch verdeckte Machtasymmetrien sind ein präsender Faktor in Konflikten und spielt in der Sozialen Arbeit eine große Rolle, da diese von Konflikten lebt und oft von ungleichen Machtverhältnissen geprägt ist (beispielsweise zwischen Klienten*innen und Sozialarbeiter*innen oder innerhalb des Kollegiums). Machtverhältnisse lösen Konflikte nicht nur aus, sondern erschweren auch die Lösung dieser. Gerade deshalb ist es wichtig sich ein Bewusstsein über Machtasymmetrien zu verschaffen, um dieses Wissen in Mediationen anwenden zu können und eine faire Lösung zu ermöglichen.

2.2.5 Gewaltfreie Kommunikation

Die Gewaltfreie Kommunikation (GfK) ist eine Methode, die dazu beiträgt, Gespräche bewusster und bedürfnisorientierter zu gestalten. Sie zielt darauf ab, Konflikte auf eine weniger verletzende Weise zu lösen und echte Verständigung zu ermöglichen. Richtig angewendet, kann GfK einen wertvollen Beitrag zu einer klaren, empathischen und respektvollen Kommunikation leisten. Allerdings birgt die Methode auch Risiken: Wird sie missverständlich oder formalistisch angewendet, kann sie ihr Ziel verfehlen und selbst neue Missverständnisse hervorrufen. Daher ist es entscheidend, ihre Anwendung zu üben und zu verinnerlichen. Wenn beide Konfliktparteien mit der Haltung und den Techniken der GfK vertraut sind, kann dies den Weg zu einer lösungsorientierten und nachhaltigen Konfliktlösung ebnen.

Im Kontext unseres Fachaustauschs lässt sich die Relevanz der GfK weit über die direkte Arbeit mit Adressat*innen hinausdenken. Die Kommunikationskompetenz, die durch GfK gefördert wird, ist ebenso hilfreich in der Zusammenarbeit im Team, im Kontakt mit Vorgesetzten oder in der Kommunikation mit Akteur*innen der Politik und Verwaltung. Beispielsweise kann sie in der Auseinandersetzung mit Menschen, die als tatsächliche oder vermeintliche Konfliktpartner*innen auftreten, ein konstruktives Mittel sein. Gerade in Zeiten zunehmender gesellschaftlicher Polarisierung sind Projekte der Sozialen Arbeit stark herausgefordert. Daher ist die Fähigkeit, aufrichtig und verbindend zu kommunizieren, eine essenzielle Ressource für Fachkräfte der Sozialen Arbeit.

2.2.6 Transformative Gerechtigkeit

In Zeiten des Rechtsrucks ist es nötiger denn je, die Zusammenarbeit von Sozialer Arbeit mit Gerichten und repressiven Organen wie der Polizei kritisch zu hinterfragen und sich mit alternativen Konzepten auseinanderzusetzen.

Transformative Gerechtigkeit (TG) ist ein Ansatz, der Gewalt und Konflikte nicht mit Bestrafung, sondern durch kollektive Verantwortungsübernahme und strukturelle Veränderung bearbeitet. Entwickelt wurde TG ab den 1980er Jahren von feministischen und queeren People of Color in Nordamerika, inspiriert von restaurativen Praktiken indigener Gemeinschaften. TG betrachtet zwischenmenschliche Gewalt als Ausdruck tiefliegender sozialer Ungleichheiten wie Rassismus, Sexismus und Klassismus und zielt darauf ab, diese durch gemeinschaftliche Prozesse zu transformieren. Im Zentrum stehen vier Prinzipien: die Selbstbestimmung und Sicherheit der betroffenen Person, die Verantwortungsübernahme der gewaltausübenden Person, die Entwicklung der Gemeinschaft hin zu gewaltfreien Praktiken und die Veränderung der strukturellen Bedingungen, die Gewalt ermöglichen.

3 Fachtag

Im Rahmen unseres Studiums der Sozialen Arbeit sind wir täglich mit komplexen gesellschaftlichen Fragestellungen konfrontiert. Dadurch sind nicht nur unser theoretisches Wissen, sondern auch unsere praktischen Fähigkeiten herausgefordert. Angesichts der zunehmenden gesellschaftspolitischen Krisen und Konflikte, die direkt Einfluss auf unsere zukünftige Arbeit als Fachkräfte haben, entschieden wir uns dazu, einen Fachaustausch mit Akteur*innen der Sozialen Arbeit zu gestalten, um gemeinsam Strategien zu entwickeln und Perspektiven zu erweitern.

Das dynamische und oftmals herausfordernde Umfeld, in dem Soziale Arbeit operiert, erfordert von uns angehenden Sozialarbeiter*innen eine fundierte und praxisorientierte Vorbereitung. Die Ziele, die wir mit dem Fachaustausch verfolgten, waren:

1. Förderung eines tiefgehenden Verständnisses: Themen wie Rechtsextremismus und andere gesellschaftspolitische Krisen, die direkten Einfluss auf die Praxis der Sozialen Arbeit haben sind vielschichtig und benötigen eine umfassende Betrachtung. Ein Fachaustausch soll die Gelegenheit bieten, unsere Kenntnisse im Dialog mit Expert*innen aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern zu vertiefen.
2. Entwicklung gemeinsamer Strategien: Die zunehmend komplexen Anforderungen erfordern kollektive Ansätze zur Lösungsfindung. Durch die Diskussion in einer offenen und kooperativen Umgebung können gemeinsam innovative Strategien erarbeitet werden, um die Wehrhaftigkeit Sozialer Arbeit zu stärken.
3. Erarbeitung praktikabler Lösungen trotz Ressourcenknappheit: Angesichts schrumpfender finanzieller Mittel ist es unerlässlich, dass wir als zukünftige Fachkräfte Wege finden, unsere Arbeit effizient und wirksam zu gestalten. Der Fachaustausch soll es uns ermöglichen, von den Erfahrungen anderer zu lernen und alternative Modelle zu diskutieren, die in der Praxis umsetzbar sind. Auch hier sehen wir Vernetzungsarbeit der Akteur*innen als wichtigen Bestandteil des Fachaustausches.
4. Stärkung der Resilienz und Erschließung neuer Handlungsspielräume: Im direkten Dialog können wir Ansätze entwickeln, durch die Soziale Arbeit trotz wachsender gesellschaftspolitischer Herausforderungen ihre Resilienz bewahren kann. Der Austausch kann/soll uns die Möglichkeit eröffnen, kreative und flexible Lösungsansätze zu finden.

Die Entscheidung, einen Fachaustausch zu gestalten, entsprang unserem Bedürfnis, uns aktiv und gemeinschaftlich mit den Herausforderungen auseinanderzusetzen, die im zukünftigen Beruf als Sozialarbeiter*innen auf uns zukommen können. Durch den Fachaustausch erhofften wir uns, unser Wissen zu erweitern und neue Lösungsansätze für eine resiliente und zukunftsfähige Soziale Arbeit zu entwickeln. Dabei stand nicht nur das theoretische Verständnis im Vordergrund, sondern auch die praktische Anwendung und die Fähigkeit zur Anpassung an ein sich stetig wandelndes gesellschaftliches und politisches Umfeld.

3.1 Vorbereitung

Neben der inhaltlichen Auseinandersetzung mit der diskriminierungskritischen Mediation und anderen Theorien und Inhalten zum Thema *Konflikte in der Sozialen Arbeit*, rückte die Frage nach unserem Forschungsprojekt für das Reallabor in den Fokus des wöchentlichen Seminars. Eine Exkursion zur Opferperspektive in Potsdam eröffnete dann den Rahmen, uns auf gesellschaftspolitische Konflikte zu fokussieren, da diese die Praxis der Sozialen Arbeit maßgeblich beeinflussen. Um individuelle und strukturelle Herausforderungen für die Trägerlandschaft der Sozialen Arbeit zu verzeichnen, entstand die Idee eines Fachaustausches Anstelle einer klassischen Forschung. Zentral sollte dabei aber nicht nur der Austausch über bestehende Problematiken sein, es sollte vielmehr die Vernetzung und Bündnisschließung verschiedener Träger und Studierender im Zentrum des Austausches stehen, um konkrete Handlungsoptionen für eine wehrhafte sozialarbeiterische Praxis zu entwickeln.

Wöchentlich trafen wir uns und bildeten verschiedene Arbeitsgruppen (Trägeraquis, Räumlichkeiten, Technik und Aufbau, inhaltliche Ausrichtung). Darüber hinaus delegierten wir Aufgaben und trafen Entscheidungen im gemeinsamen Austausch mit der Gesamtgruppe. Der Fachaustausch wurde für den 13.05.2025 festgelegt und ab Februar wurden Einladungen verschickt. Im April sagten 17 Personen aus verschiedenen Projekten, Trägern sowie Initiativen im Raum Berlin und Brandenburg mit großem Interesse zu. Das Autonome Frauenzentrum in Potsdam stellte die eigenen Räumlichkeiten zur Verfügung, in denen der Fachaustausch stattfinden konnte. Im Reallabor wurde dann ein konkreter Ablauf- und Raumplan entwickelt sowie ein Buffet organisiert. Eine Person übernahm die Fotodokumentation und es entstand eine Kooperation mit zwei Studierenden aus dem Fachbereich Design, die während des Fachtages Momente illustrativ einfingen.

Das Augenmerk bei der Zielgruppe lag auf freien Trägern, die ein ethisch politisches Selbstverständnis, orientiert am Ethikkodex der Sozialer Arbeit, verkörpern und von Haushaltskürzungen oder anderen individuellen, strukturellen und gesellschaftspolitischen Herausforderungen getroffen sind. Eingeladen wurden unter anderem Träger und Stiftungen aus der Jugendarbeit, Beratung, Kampagnen und Bündnisse.

3.2 Durchführung

Um Gespräche und Bündnisschließung zu ermöglichen, lag der Fokus auf einem Praxisaustausch innerhalb der Profession der Sozialen Arbeit und ohne Publikum oder weitere Öffentlichkeit. Dabei wurde die Methode des World Cafés als zentrales Element des Fachtages geplant. An vier verschiedenen Tischen wurde inhaltlich zu unterschiedlichen Fragestellungen diskutiert, die wir bereits im Voraus erarbeiteten. Vorab wurde die Moderation für jeden Tisch festgelegt, um die Diskussionen zu begleiten. Im 20 Minuten Takt wurden dann die Tische gewechselt, wobei die Teilnehmenden die Tischreihenfolge frei wählen konnten. Dadurch entstanden an jedem Tisch neue Gesprächskonstellationen, zu welchen sich die Studierenden ebenfalls zuordnen konnten. Nach 2 Durchläufen á 50 min so gab es jeweils eine Pause. Gerahmt wurde der Austausch dann durch eine Begrüßung und eine abschließende Auswertung des Tages.

3.3 Ergebnisse

Am Fachtag wurde sich in Gruppen mit verschiedenen Fragen auseinandergesetzt. Es entstand ein angeregter Austausch mit vielen verschiedenen Ideen. Dabei wurden die Ergebnisse des Fachaustausches auf Flipcharts schriftlich gesammelt und sollen im Folgenden zusammengefasst werden.

Bei der Beschäftigung mit der Frage „Welche Strategien muss Soziale Arbeit anwenden, um gesellschaftlichen Krisen und Konflikten (Rechtsextremismus, konservative Rechte Politiken) zu begegnen?“ lag ein besonderer Fokus auf der Vernetzung von einzelnen Akteur*innen der Sozialen Arbeit und Räume für Zusammenarbeit und Solidarität in Form von Bündnissen zu eröffnen. Ein sich verstetigender Austausch ist für die weitere Zusammenarbeit und das Sichtbarmachen fehlender monetärer und personeller Ressourcen von großer Bedeutung.

Zusätzlich wurde herausgearbeitet, dass gemeinsame Forderungen und ein Leitbild mit Werten und Haltungen erarbeitet könnten, die in der Öffentlichkeit sichtbar gemacht werden sollten. Auch in Form von gemeinsamen Protesten könnten diese Forderungen an Aufmerksamkeit gewinnen und die Solidarität gestärkt werden. Angesichts von Herausforderungen wie beispielsweise finanziellen Problemen und einer daraus folgenden Konkurrenz um die knappen Ressourcen, wurde betont, wie wichtig es ist, sich nicht gegeneinander ausspielen zu lassen und zusammenzuarbeiten. Außerdem wurde angesprochen, dass Potential besteht, auch mit oder in heterogenen Gruppen oder Organisationen zu arbeiten, auch wenn man nicht immer der gleichen Meinung ist, denn so entstehen neue Handlungsräume und die Arbeit wird vielfältiger. Hierbei ist aber vorauszusetzen, dass eine gewisse Konfliktfähigkeit vorhanden ist, um bei möglichen Problemen gut darauf zu reagieren und gemeinsam daran zu arbeiten.

Des Weiteren wurde betont, dass sich die Soziale Arbeit bemühen sollte mehr Räume für Austausch zu schaffen und diese mit menschenfreundlichen Inhalten zu besetzen. Von großer Bedeutung war auch das Bereitstellen von geschützten Räumen, besonders für marginalisierte Gruppen, damit auch für diese mehr Ausdrucksmöglichkeiten geschaffen werden.

Es wurde hervorgehoben, dass in der Praxis Strategien genutzt werden sollten, um sich gegen den zunehmenden Rechtsextremismus zu wehren. Besonders wichtig war hier der Schutz der Mitarbeiter*innen vor (rechtsextremer) Gewalt und auch Veränderungen, die getätigt werden, strukturell zu verankern. Als Beispiel wurden hier Öffnungsprozesse für TIN* (trans*, inter*, nicht-binäre) Personen genannt.

Die Förderung der Forschung der Sozialen Arbeit und auch der Ausbau des Wissens spielten während des Austausches ebenfalls eine große Rolle, denn sie trägt dazu bei, dass die Position der Sozialen Arbeit gestärkt wird. Außerdem wurde betont, dass die Soziale Arbeit eine „eigene“ Wissenschaft bleiben sollte und nicht als Bezugswissenschaft gelten soll. Sie sollte genutzt werden, um Wissen zu teilen und Nutzer*innen sowohl zu befähigen als auch zu informieren. Um das zu erreichen, sollte diese nicht nur akademisiert werden und sich nicht nur auf andere Wissenschaften beziehen, sondern auch eigene Konzepte entwickeln. Dadurch kann sie sich an der Mitgestaltung beteiligen und wird zusätzlich sichtbarer.

Hervorgehoben wurden auch das vorausschauende Arbeiten und Entwickeln von Strategien, um in Krisensituationen handlungsfähig zu sein. Deshalb sollte man sich bereits in Zeiten „wo die Welt noch in Ordnung ist“ (Zitat aus der Diskussion) mit solchen möglichen Reaktionen und Handlungsmöglichkeiten auseinandersetzen.

Die Notwendigkeit, sich in der heutigen Zeit, in der ein großer politischer Druck herrscht, nicht zum „Ausführungsgehilfen“ politischer Vorgaben machen zu lassen, wurde außerdem in den Fokus gerückt. Man sollte sich stattdessen fragen, wofür die Soziale Arbeit steht und wofür man sich einsetzen möchte. Außerdem muss man klären, wo rote Linien sind, wo man also Grenzen zieht und was mit der Profession nicht vereinbar ist. Eine Auseinandersetzung mit diesen Fragen kann die Arbeit in der Praxis stärken und verdeutlichen, welche Position die Soziale Arbeit vertritt. Im Zusammenhang mit diesen Fragen, sollten Akteur*innen auch das eigene Selbstverständnis klären und beschreiben, denn so können Konflikte im Team oder in anderen Kontexten klar benannt werden. Auch wenn Auseinandersetzungen auftreten, ist es wichtig Differenzen auszuhalten. Man muss „vor die Welle kommen“, sich nicht von Angriffen von rechts treiben lassen und selbstbewusst vertreten, wofür man steht.

Eine weitere, interessante Strategie, die genannt wurde, ist die Zusammenarbeit mit Kunst. Durch das Schaffen von kreativen Bildern können neue Perspektiven entstehen und mehr Altersgruppen, vor allem Jugendliche, können angesprochen werden. Hervorgehoben wurde, dass utopisches Denken und mehr Mut dazu zu haben, in der Praxis genutzt werden kann, um zu motivieren und aktivistisch zu handeln. Die Kunst kann einen unterstützenden Faktor bei der Verwirklichung einer positiven Zukunft darstellen, da sie anregt darüber nachzudenken, wie eine gerechtere Gesellschaft aussehen kann.

Im Rahmen des Fachaustauschs wurde eine weitere Fragestellung diskutiert: Wie kann Soziale Arbeit demokratisch und wehrhaft bleiben – angesichts zunehmender politischer Polarisierung und Diskriminierung?

Ein zentrales Ergebnis des Austauschs war der dringende Appell, die eigene Haltung sichtbarer und hörbarer zu machen. Dies umfasste eine klare, gemeinsame Haltung gegen rechtsextreme, rassistische oder andere menschenfeindliche Tendenzen. Antifaschistisches Engagement, das Eingehen von Bündnissen sowie gegenseitige Unterstützung innerhalb der Profession wurden dabei als Schutz – und Handlungsmöglichkeiten benannt. Insbesondere durch Solidarität und Gemeinschaft können Fachkräfte gestärkt werden. Des Weiteren wurde betont, dass demokratische Prozesse oftmals langwierig sind und es Aufgabe der Sozialen Arbeit ist, diese aktiv mitzugestalten, geduldig zu begleiten und durchzuhalten. Zudem wurde eine kritische Reflexion der eigenen Positionierung und eine bewusste Auseinandersetzung mit den normativen Grundlagen des professionellen Handelns als unverzichtbar beschrieben. Die Soziale Arbeit muss dabei stets

deutlich machen, auf welcher ethischen und fachlichen Grundlage sie agiert, und diese auch nach außen vertreten.

Im Bereich der Ausbildung wurde sichtbar, dass Studierende und angehende Fachkräfte näher an die Lebensrealität von Menschen herangeführt werden müssen. Das Studium sollte menschenrechtsorientiert, demokratisch und kritisch-reflektiert gestaltet sein. Soziale Arbeit als Profession zu lehren, kann das gemeinsame Berufsverständnis und die Handlungsfähigkeit in prekären gesellschaftlichen Lagen stärken.

Auch der Blick über den eigenen Tellerrand hinaus wurde als wertvoll beschrieben. Globale Perspektiven, internationale Vernetzung und der Austausch mit Kolleg*innen aus anderen Ländern helfen dabei, neue Sichtweisen zu entwickeln. Jedoch müssen auch lokale Kontexte, insbesondere strukturell benachteiligte und periphere Räume, systematisch mitgedacht und berücksichtigt werden. Um in Krisenzeiten handlungsfähig zu bleiben, sollte die Soziale Arbeit auf nachhaltige Ressourcenspeicher und Netzwerke zurückgreifen können, auch im Austausch mit anderen Berufsgruppen wie Jurist*innen.

In der praktischen Arbeit wurde die Notwendigkeit einer klaren demokratischen und ethischen Haltung hervorgehoben. Diese Haltung sollte im Team diskutiert und im Rahmen von einrichtungsinternen Leitlinien verbindlich gemacht werden. Es wurde deutlich gesagt, dass Menschenrechte keine radikale Position sind, sondern die Basis der Sozialen Arbeit. Sie zu verteidigen ist nicht parteiisch, sondern notwendig. Ein besonderes Augenmerk wurde auf das Spannungsfeld zwischen beruflichem Selbstverständnis und dem persönlichen Engagement von Fachkräften gelegt. Privates und berufliches Engagement greifen häufig ineinander, was auf der einen Seite Potenziale eröffnet, auf der anderen Seite jedoch zu Überforderung und Vereinzelung führen könnte, besonders in einem Umfeld ohne ausreichende strukturelle Interessenvertretung. Die Frage, wie viel Kompromissbereitschaft möglich ist, muss daher kontinuierlich reflektiert werden.

Für eine demokratisch wehrhafte Soziale Arbeit bräuchte es strukturelle Voraussetzungen wie geschützte Räume der Reflexion, ausreichend Zeitressourcen, diskriminierungssensible Arbeitskonzepte, qualitative Fort- und Weiterbildungsangebote sowie eine klar definierte Haltung innerhalb der Organisation. Anpassung an gesellschaftlichen Entwicklungen darf nicht bedeuten, die eigenen Werte aufzugeben, sondern klar bei den Grundsätzen der eigenen Profession zu bleiben.

Auf struktureller Ebene wurde darüber nachgedacht, wie Organisationen mehr an Gestaltungsspielräume gewinnen können. Darüber hinaus können Kooperationen mit Jurist*innen oder der Zusammenschluss in Dachverbänden dabei helfen, rechtliche Unsicherheiten in der Satzung oder zum Thema Neutralitätsgebot besser einzuordnen und sich nicht aus Angst vor politischer Polarisierung zurückzuziehen.

Abschließend wurde deutlich, dass Soziale Arbeit, die sich auf ihre ethischen Grundprinzipien beruft, nicht neutral bleiben kann, wenn Ausgrenzung, Diskriminierung oder demokratiefeindliche Tendenzen zunehmen.

Eine weitere Herausforderung, welche soziale Einrichtungen zunehmend bedroht, stellen die finanziellen Bedingungen dar. Während gesellschaftliche Problemlagen wachsen, steigt zugleich der immense Druck, die sozialen Angebote weiterhin zu bewahren.

Ausgehend von dieser Problematik stellte sich die Frage, wie spezifische Angebote der Sozialen Arbeit bei schwindenden finanziellen Ressourcen bestehen bleiben können. Zunächst zeigte die Diskussion deutlich, dass Geld keineswegs nicht vorhanden ist, vielmehr stellte sich die Frage, wie es verteilt wird. Finanzielle Mittel stehen zwar zur Verfügung, die Verteilung wird jedoch zunehmend anderweitig priorisiert. Staatliche Gelder fließen aus Sicht der Sozialarbeiter*innen unangemessenerweise unter anderem in die Finanzierung von Prestigeprojekten, beispielsweise in die viel debattierte Unterstützung der Rekonstruktion der Garnisonkirche in Potsdam, die als Symbol für die Machtergreifung der Nationalsozialisten gilt. Gefordert wurde im Rahmen der Diskussion daher, dass die finanziellen Mittel angemessener verteilt werden.

Zudem wurde beim Austausch deutlich, dass es strategischer Öffentlichkeitsarbeit bedarf, um auf die Missstände aufmerksam zu machen. Hierbei ging es jedoch nicht ausschließlich um die reine Vermittlung von Informationen, sondern konkret darum, gesellschaftliche Aufmerksamkeit für eben diese zu erlangen. Die Verluste müssten klar sichtbar gemacht werden und die gesellschaftliche Bedeutung der Sozialen Arbeit müsste verdeutlicht werden. Insbesondere für politische Entscheidungsträger*innen muss Soziale Arbeit erlebbar gemacht werden.

Ebenso muss zukünftig klargestellt werden, dass professionelle Fachlichkeit keineswegs durch Ehrenamt ersetzt werden darf. Soziale Problemlagen benötigen ausgebildete Fachkräfte, somit ist das Ehrenamt keine Antwort auf die Kürzungen.

Die Aussage „Mut zu nerven“, die aus dem Fachaustausch hervorging, zeigte, wie gut und wichtig es ist, selbstbewusst Aufmerksamkeit zu generieren. Kürzungen, Missstände und Skandale dürfen

und sollen öffentlich angeklagt werden. Soziale Arbeit darf und soll nach mehr Macht streben und muss laut werden.

Um Kürzungen zu stoppen beziehungsweise zu skandalisieren, ist es bedeutungsvoll, dass die unterschiedlichen Träger gemeinsam auftreten, um die Wichtigkeit der Thematik zu verdeutlichen. Hierbei kristallisierte sich jedoch eine nächste Problematik heraus. Die Solidarität zwischen den Trägern steht vor einigen Schwierigkeiten. Der Konkurrenzdruck ist immens. Doch anstatt gegeneinander zu arbeiten, ist es besonders in diesem Fall wichtig, die Zusammenarbeit zu stärken. Im Laufe der Diskussion fiel gehäuft der Satz „Vernetzen statt konkurrieren“. Zusammenarbeit und Vernetzung, beispielsweise durch die Kooperation über Trägergrenzen hinweg oder das Teilen von Ressourcen, mindert das Konkurrenzdenken. Insbesondere kleinere Träger sind durch die finanziellen Begrenzungen existenziell bedroht, während größere Träger über weitaus mehr politische Macht und finanzielle Spielräume verfügen. Hier fehlt die übergreifende Solidarität, welcher dringend entgegengewirkt werden muss.

Des Weiteren wurde deutlich, dass alternative Finanzierungsansätze anstelle von staatlicher Projektförderung in Betracht gezogen werden müssen. Staatliche Fördermittel sind zwar ein Zeichen der Demokratie, führen aber auch zu einer Abhängigkeit. Insbesondere wurde hier diskutiert, inwieweit man die Finanzierung von Trägern insbesondere von Politik trennen sollte. Machtverhältnisse, Interessen und Prämissen spielten eine ausschlaggebende Rolle. Von Bedeutung sind somit alternative Förderstrukturen. In der Diskussion wurde beispielsweise auf das Netzwerk „Polylux“ verwiesen, welches lokale Vereine und Projekte im ostdeutschen Raum unterstützt, die sich für Vielfalt und Toleranz einsetzen. Polylux sichert die Finanzierung der Projekte beispielsweise durch Fördermitgliedschaften und Spenden.

Auch das Soli-Netzwerk Brandenburg-Berlin wurde benannt, welches sich für die solidarische Vernetzung einsetzt. Über die E-Mail-Adresse solinetzbb@riseup.net werden Austausch und Unterstützung vermittelt, wenn es beispielsweise um Spenden oder Öffentlichkeitsarbeit geht. Zusammenfassend stellen die finanziellen Engpässe eine Herausforderung dar, welche die Träger durch öffentlichen Druck, Vernetzung und Solidarität entgegenwirken können und müssen. Mithilfe von Mut und Solidarität kann Soziale Arbeit bestehen und wirken, trotz der schwierigen Bedingungen.

Die abschließende Frage, die wir für unsere Fachtagung ausarbeiteten, war: „Wie kann Soziale Arbeit trotz wachsender (gesellschaftspolitischer) Herausforderungen ihre Resilienz bewahren und neue Handlungsspielräume entwickeln?“.

Es erschien uns besonders im Anblick der derzeitigen Situation der Sozialen Arbeit, zwischen gekürzten, finanziellen Mitteln, dem Rechtsruck und der gesamt-politischen Lage relevant, herauszuarbeiten, was wir als Sozialarbeitende brauchen, um dennoch unsere Arbeit weiterhin bewältigen zu können und welche Veränderungen wir uns hierbei wünschen, um mehr Resilienz aufbauen zu können, bzw. sie zu behalten.

Im Laufe der Diskussionen ließen sich drei Handlungsebenen abzeichnen, in welchen verschiedene Aspekte der Resilienz zum Tragen kommen: Die politische Ebene, die trägerinterne Ebene und die persönliche Ebene.

Die politische Ebene war hierbei die am meisten Besprochene. Ganz zentral wurde hier der Wunsch nach mehr Solidarität miteinander und füreinander sowie (trägerübergreifende) Bündnisse herausgearbeitet, um sich vom Konkurrenzgedanken zwischen Trägern zu entfernen und sich stattdessen mehr gemeinsam für eine nachhaltige und politisch starke Soziale Arbeit einzusetzen. Besonders sollten hier auch ehrenamtliche Mitarbeiter*innen und Adressat*innen politisch einbezogen werden. Hierbei kam auch der Wunsch nach mehr Beteiligungsformaten, z.B. Räumen für mehr (kollegialen) Erfahrungsaustausch und Reflexion auf, die ebenfalls trägerübergreifend sein sollen und eine Grundlage für mehr Kooperationen bieten. Auch gab es einen Konsens darüber, wie wichtig es für die eigene Resilienz ist, sich Handlungssicher gegenüber Angriffen von Rechten zu fühlen. Ein Teil der Diskussionen über mehr politisches Engagement bzw. Solidarisierung war ebenfalls der Gedanke, dass für eine resiliente Soziale Arbeit bessere Arbeitsbedingungen gebraucht werden, damit Sozialarbeiter*innen stärker entlastet werden können und sie finanziell abgesichert sind. Hier wurde vor allem nach flexiblen Lösungen für unser Arbeitsfeld gefragt, nach mehr Barrierefreiheit und Digitalisierung und Bürokratieabbau.

Im selben Zuge wurde auch die Projektfinanzierung bzw. die Projektlandschaft kritisiert, die zu Unsicherheiten am Arbeitsplatz von Sozialarbeitenden beiträgt, und somit nicht nur maßgeblich die ungerechte Ressourcenverteilung beeinflusst, sondern auch stark den Konkurrenzkampf um finanzielle Mittel unter Trägern.

Auf der trägerinternen Handlungsebene gab es ebenfalls Überschneidungen mit der systemisch/politischen Ebene, besonders in Verbindung zu dem Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen, da die politische Lage diese natürlich bedingen. Es wurde viel über den Wunsch nach mehr Super- und Intervision gesprochen, um sich besser mit herausfordernden Fällen und Spannungen im Team auseinander setzen zu können, nachsichtiger miteinander zu arbeiten und sich weniger allein zu fühlen. Genauso wurde darüber geredet, dass das Bearbeiten und die Umsetzung von Lieblingsprojekten wichtig für die Förderung von Selbstwirksamkeit ist und ein gutes Werkzeug, um resilient zu bleiben.

Eine schöne Anekdote, die während einer Diskussionsrunde aufkam, handelte von der routinierten Ergänzung von „Guten Momenten der Woche“ für Teamsitzungen, die dadurch Wertschätzung und Aufmerksamkeit auch auf das richtet, was gelungen ist. (Auch Schokolade wurde als Tipp für die Bewahrung von Resilienz erwähnt.)

Auf der persönlichen Handlungsebene wurde viel darüber geredet, wie wichtig es ist, persönliche Grenzen zu setzen und anzuerkennen. Ein weiterer Aspekt ist, auf die eigenen Bedürfnisse zu hören und ihnen so gut wie umsetzbar nachzugehen, um in der Arbeit nicht vollends auszubrennen und resilient bleiben zu können.

Wenn man sich ansieht, wie sehr der Fokus in der Diskussion dieser Frage bei der strukturellen Ebene lag (die meisten Ergebnisse lassen sich diesem zuordnen), dann wird durchaus ersichtlich wie wichtig es ist, strukturelle Veränderungen zu fordern und umzusetzen. Aber auch das Schließen von Bündnissen untereinander für den Aufbau bzw. Erhalt der Resilienz ist essenziell. Besonders das solidarische Zusammenschließen und die gezielte (politische) Positionierung gegen (extrem) rechte Einflussnahme sind hier unermesslich für eine resiliente Soziale Arbeit.

3.4 Ausblick

Der Fachtag war geprägt von vielen interessanten und spannenden Diskussionen, die zu neuen Denkanstößen führten und neue Perspektiven hervorheben konnten. Des Austauschs zeigte, dass die Soziale Arbeit mit multiplen gesellschaftlichen Problemfragen konfrontiert ist und zugleich eine hohe Vielschichtigkeit aufweisen.

Nachdem am Fachtag großes Interesse für eine nachhaltige Vernetzung bekundet wurde, könnte dieses Format im nächsten Reallabor fortgesetzt werden oder eine individuelle Vernetzung unter

den eingeladenen Akteure*innen entstehen. Für eine mögliche Zusammenarbeit in diesen schweren Zeiten stellt die vorab skizzierte Auseinandersetzung mit Fragen nach Handlungsoptionen einen optimalen Ausgangspunkt dar.

Die zusammen erarbeiteten Strategien, Ideen und Impulse können sowohl den Arbeitsalltag der Praxis als auch die der Studierenden integriert und weitergedacht werden.

Der Fachtag war ein guter erster Schritt, um die Bildung von Bündnissen zu unterstützen. Wir sind zuversichtlich, dass auch zukünftig daran angeknüpft werden kann, sei es in Form von weiteren Treffen oder anderen Formen der Zusammenarbeit.

4 Fazit

In dem Reallabor (*diskriminierungskritische*) *Mediation und Konfliktbearbeitung in der Sozialen Arbeit* haben wir uns in den letzten 2 Semestern intensiv mit verschiedenen Methoden der Mediation befasst. Dabei haben wir uns mit den unterschiedlichen Dimensionen und Ebenen eines Konfliktes beschäftigt sowie die sich daraus ableitenden spezifischen Besonderheiten in der Konfliktbewältigung angeschaut. Da für unsere zukünftige Praxis in der Sozialen Arbeit aktuelle gesellschaftspolitische Konflikte wie die zunehmende Einflussnahme menschenverachtender Einstellungen auf die Politik, der allgemeine Rechtsruck sowie eine stärkere gesellschaftliche Polarisierung eine besondere Rolle spielen, haben wir uns auch verstärkt diesen Themen gewidmet. Dabei entstand im Laufe des ersten Semesters die Idee, einen Fachaustausch zu organisieren, um mit unterschiedlichen Akteur*innen der Sozialen Arbeit über die Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten unserer Profession vor dem Hintergrund massiver Kürzungen und Einsparungen im sozialen Bereich zu diskutieren. Der Fachaustausch hat uns gezeigt, dass ein großes Interesse vonseiten der unterschiedlichen sozialarbeiterischen Einrichtungen an Vernetzung und Austausch untereinander besteht. Der Wunsch nach gemeinsamen Bündnissen und einem geschlossenen Auftreten gegenüber der Politik besteht vor allem vor dem Hintergrund von drohenden Kürzungen. Fehlende finanzielle, personelle und materielle Ressourcen führen zu einem indirekten Konkurrenzkampf zwischen den Einrichtungen und Trägern, dabei ist der Wunsch nach professioneller Vernetzung groß. Voraussetzung für eine resiliente Soziale Arbeit und starke professionelle Bündnisse sind bessere Arbeitsbedingungen, die die Sozialarbeiter*innen entlasten und dadurch Raum für Engagement über die eigentliche Tätigkeit hinaus schaffen.

Insgesamt haben wir aus dem Reallabor viel für unsere zukünftige Praxis mitgenommen. Über die Auseinandersetzung mit den einzelnen Diskriminierungsformen und geeigneten Kommunikationsmitteln zur Konfliktlösung haben wir gelernt, wie man seine professionelle Haltung in die Praxis transferieren kann. Die Gesprächstools der Mediation ermöglichen eine Auseinandersetzung aus fachlicher Perspektive, ohne Diskriminierungserfahrungen zu reproduzieren und ohne dass man sich durch zu schnelle Emotionalisierung den eigenen argumentativen Raum nimmt. Indem die eigene Haltung in einen fachlichen Kontext gesetzt und politisch und wissenschaftlich eingeordnet werden kann, eröffnet sich die Möglichkeit, gestärkt in fachliche Diskussionen gehen. Die Auseinandersetzung mit den ethischen Grundlagen unserer

Profession hat uns dabei geholfen, unsere Haltung weiterzuentwickeln, zu stärken und dadurch in Konflikten die professionelle Rolle nicht zu verlassen und trotzdem handlungsfähig zu bleiben.

5 Literaturverzeichnis

AWO (2024): Pressemitteilung. <https://awo.org/pressemeldung/bundeshaushalt-2025-investitionen-statt-kuerzungen/> (abgerufen am 29.06.2025)

Besemer, Christoph (1999): Mediation. Vermittlung in Konflikten. Stiftung Gewaltfreies Leben (Hrsg.). Werkstatt für Gewaltfreie Aktion Baden

Czollek, Leah Carola/Perko, Gudrun (2006): Mahloquet als integrative Methode des Dialoges: Mediationsverfahren in sieben Stationen. *Perspektive Mediation*, 3(4), 192–196. <https://doi.org/10.33196/pm200604019201>

Czollek, Lea Carola/Perko, Gudrun/Kaszner, Corinne/Czollek, Max (2019): Praxishandbuch Social Justice und Diversity. Theorien, Training, Methoden, Übungen. Verlagsgruppe Beltz Juventa, Weinheim Basel.

IFSW (2018): <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/> (abgerufen am 29.06.25)

Perko, Gudrun (2024): Diskriminierungskritische Mediation und Konfliktbearbeitung. Weinheim/Basel: Beltz/Juventa.

Schrader, Lutz (2018): Definition von Konflikten. <https://www.bpb.de/themen/kriege-konflikte/dossier-kriegekonflikte/54499/was-ist-ein-konflikt/> (abgerufen am 27.06.2025)

Stadler, Christian/Kress, Bärbel (2019): Praxishandbuch Aufstellungsarbeit. In *Springer eBooks*. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-18152-9>

VBRG (2025): Monitoringbericht 2024. <https://verband-brg.de/rechte-rassistische-und-antisemitische-gewalt-in-deutschland-2024-jahresbilanzen-der-opferberatungsstellen/> (abgerufen am 29.06.2025)

YouTube (2025): FHP - FB1 Sozial- und Bildungswissenschaften.
<https://www.youtube.com/@fhp-fb1sozial-undbildungsw653> (abgerufen am 27.06.2025)

6 Anhang

6.1. Hausarbeiten

6.1.1. Diskriminierungskritische Mediation

6.1.2. Systemische Aufstellungsarbeit als Methode zur Konfliktbearbeitung

6.1.3. Die Rolle von Sprache in Konflikten und Mediation

6.1.4. Machtverhältnisse in Konflikten

6.1.5. Gewaltfreie Kommunikation

6.1.6. Konfliktlösung und transformative Gerechtigkeit

6.2. Fotodokumentation der Fachtagung

6.3. Eigenständigkeitserklärung

6.1 Hausarbeiten

In den folgenden Seiten sind, wie in Kapitel 2 angekündigt, die kompletten Hausarbeiten und Verschriftlichungen zu finden. Wir haben uns im Sinne der Übersichtlichkeit dazu entschieden, die Quellen und Literaturangaben bei den jeweils passenden Hausarbeiten zu lassen, anstatt diese in dem Literaturverzeichnis des Abschlussberichtes aufzunehmen.

6.1.1 Diskriminierungskritische Mediation nach Gudrun Perko

Caleb Picconatto (22359)

Kit (Zoë) Matthey (22478)

Marleen Kuhn (19997)

Pia Theres Banek (22336)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Diskriminierungskonflikte und Machtdynamiken	2
2.1.Konflikte – Diskriminierung – Macht	2
2.2.Kontextualisierung von Diskriminierungskonflikten.....	3
2.3.Emotionale und kognitive Zugänge bei Diskriminierungskonflikten	4
3. Prämissen der Diskriminierungskritischen Mediation	5
3.1.Haltung: Mahloquet, affirmativer-transformativer Ethos	5
3.2.Wissen: Systemisch-Struktureller Fokus und Diskriminierungswissen.....	8
3.3.Können: Diskriminierungskritische Methoden und Techniken	10
3.4.Methodenbeispiele	11
4. Ziel der Diskriminierungskritische Mediation	14
4.1.7 Stationen.....	14
4.2.Handlungs- und Themenbezogene Reflexion der Mediator*in	19
5. Anwendungsbereiche der Diskriminierungskritischen Mediation	21
5.1.Prophylaktische Maßnahmen gegen Diskriminierungsformen in Mediationen.....	21
5.2.Scheitern als Sinnvolle Maßnahme	22
6. Ratschläge und Fazit	23
6.1.Vier Ratschläge im Umgang mit Konflikten.....	23
6.2.Fazit.....	23
7. Literaturverzeichnis.....	24

1. Einleitung

Diskriminierungsrealitäten und damit verbundene Erfahrungen (in Form von Antisemitismus, Rassismus, Homo-Transfeindlichkeit, Sexismus, Klassismus etc.) nehmen in demokratischen Gesellschaften vermehrt zu. Auch in Deutschland liegt eine Verhärtung in Diskriminierungsdiskursen vor. Die Diskriminierungskritische Mediation und Konfliktbearbeitung soll diesen Auswirkungen entgegentreten und bietet erstmalig im deutschsprachigen Raum eine Methode, die für die Soziale Arbeit im Team, für Gruppen in der Erwachsenenbildung und in der Hochschulbildung genutzt werden kann.

Basierend auf der jüdischen Gesprächsform der Mahloquet erfolgten 2006 und 2012 zwei Vorfahren der Diskriminierungskritische Mediationsverfahren nach Leah Czollek und Gudrun Perko: Die *“Mahloquet als Methode des Dialogs: ein Mediationsverfahren in 7 Schritten”* und die darauffolgende, als Lehrfilmreihe veröffentlichte, *“Machloketsche Mediation – ein diskriminierungskritischer Ansatz”* (Perko, 2024, S. 48). Diese werden in ihrem Buch *Diskriminierungskritische Mediation und Konfliktbearbeitung (2024)* unter den Namen *das Diskriminierungskritische Mediationsverfahren* in der aktuellen Form dargestellt. Vielmehr werden theoretische, philosophische und praxisorientierte Ansätze genutzt, um eine Grundlage und Anwendungsbereiche für die diskriminierungskritische Mediation und Konfliktbearbeitung zu ermitteln.

Im Anhang zu dem Referat von Theres Banek, Marleen Kuhn, Kit Matthey und Caleb Picconatto von dem 12. November, 2024, werden in den folgenden Kapiteln diese Grundlagen und Anwendungsbereiche nochmal ausgearbeitet und verschriftlicht.

2. Diskriminierungskonflikte und Machtdynamiken

2.1 Konflikte – Diskriminierung – Macht

Wenn Akteur*innen miteinander unvereinbare Interessen, Werte und Ziele haben, wobei es um die Unvereinbarkeit des Denkens, Fühlens und Handelns geht, handelt es sich um einen Konflikt. Wird dieser soziale Konflikt um die Dimension der Diskriminierung erweitert, so handelt es sich um einen Diskriminierungskonflikt (vgl. Perko, 2024). Die aufeinanderprallenden Ursachen für Diskriminierungskonflikte sind so divers wie in anderen Konflikten dazu gehören bspw. verschiedene Interessen, Werte, Weltanschauungen, Bedürfnisse und viele mehr. Diskriminierungskonflikte sind so besonders, da das Thema Diskriminierung eine explizite Rolle spielt (ebd.).

Dabei kann Diskriminierung sowohl eine direkte als auch eine indirekte, also unausgesprochene Rolle spielen. Diskriminierungskonflikte können zum einen Einzelpersonen, also intra- und interpersonelle Konflikte und zum anderen Gruppen bzw. Teams, also Intra- und Intergruppenkonflikte, betreffen (ebd.). Außerdem können sie in den unterschiedlichsten Konstellationen stattfinden wie bspw. Einseitige Diskriminierung, Diskriminierend in einer Gruppe, Konkurrenz zwischen diskriminierten Personen und viele mehr (ebd.). Wobei die Diskriminierung sowohl bewusst mit der Absicht zu diskriminieren oder unbewusst stattfinden kann, obwohl die Grenzen zwischen absichtlich und unabsichtlich verschwimmen (ebd.). Dabei sind die Konflikte in die verschiedensten Arten unterteilbar; in heiße oder kalte Konflikte und darüber hinaus in Identitäts-, Rollen-, Verteilungs-, Ziel-, Strategie-, Informations-, Werte- und Machtkonflikte (ebd.).

Bei jedem Konflikt geht es auch um Macht und ihre Dynamik im Kontext des Konflikts. Diese Machtfrage ist immer in Macht- und Herrschaftsverhältnisse eingebettet (ebd.). Dabei zeigt sich die Unterdrückung nicht nur in den absichtlichen Handlungen und Entscheidungen von Einzelpersonen, sondern auch in den weniger sichtbaren alltäglichen kulturellen Praktiken, institutionellen Prozessen, Gesetzen und kapitalistischen Marktmechanismen. Macht- und Herrschaftsverhältnisse verdeutlichen, dass strukturelle Diskriminierung auf dem Zusammenspiel von individueller Machtausübung und institutionellen Machtstrukturen basiert (ebd.).

Somit können Konfliktpartien entweder mit machtvollen Privilegien ausgestattet oder ihnen erlegen sein. Kommt es zur Verhärtung ist es zentral wer wen dominiert und wessen “Wahrheit” zählt. Konkret heißt das: wer verfügt über welches Wissen? Wer sich wie äußern und durchsetzen kann? Wer welche Situiertheit hat? (ebd.).

Die Eisberganalogie veranschaulicht, dass in Konflikten und Gesprächen einige Bereiche wahrnehmbar und andere nicht wahrnehmbar sind (ebd.). In einer Mediation ist es daher wichtig, die Dinge wahrnehmbar zu

machen, die für Lösung des Konfliktes nötig sind. Bei einem Diskriminierungskonflikt sind es die Bereiche, die sich auf das Verhalten der Konfliktparteien in Hinblick auf die Diskriminierung beziehen (ebd.).

Konflikte zwischen Organisationen/Institutionen, Ländern, Staaten und Kontinenten werden ausgespart.

2.2. Kontextualisierung von Diskriminierungskonflikten

Je größer die Pluralität, desto höher wird das Potenzial für Konflikte (ebd.). Die Pluralisierung der Demokratie benötigt die Bereitschaft auszuhandeln, wie das Zusammenleben der Menschen mit ihrer Vielfältigkeit gestaltet werden kann. Dabei erreicht die Aushandlung ihre Grenzen, wenn sie auf menschenverachtende und festgezurte Ideologien wie im Rechtsextremismus trifft. Diese Grenzen decken sich mit denen der Mediation, denn diese setzt voraus, dass die Konfliktparteien miteinander in den Dialog gehen und sich aufeinander einlassen, um den Konflikt zu lösen (ebd.). Diskriminierungsrealitäten hören nicht bei ihren demokratiegefährdenden Zuspitzungen auf, sondern sie finden ihren Weg in sogenannte Mitte und sind dort in Macht- und Herrschaftsverhältnisse eingebettet (ebd.). In diesem gesellschaftlichen Raum sind Diskriminierungsrealitäten strukturell verankert und setzen die Notwendigkeit voraus sich solidarisch gegen jede Form von Diskriminierung zu stellen (ebd.). Der Begriff der strukturellen Diskriminierung verdeutlicht, dass bestimmte Menschen nicht nur Alltagsdiskriminierung erfahren. Stattdessen sind diskriminierende Praxen tief in der Gesellschaft verankert. Dabei werden die individuelle, die institutionelle und die kulturelle Ebene von Diskriminierung miteinander verwoben und sie stabilisieren sich gegenseitig.

- Individuell: individuelle Handlungen wie diskriminierendes Sprechen und Handeln von Einzelpersonen
- Institutionell: diskriminierende Praxen und Regelungen wie Politiken, Gesetze und institutionelle Normen
- Kulturell: diskursive und epistemische Aspekte: welches Wissen ist vorhanden und wird anerkannt; äußert sich in Werten, öffentlichen Diskursen, Sprache, Musik, Literatur, Wissenschaft; vermittelt Vorstellungen davon, dass eine soziale Gruppe über einer anderen steht, bestimmte Positionen sichtbar und hörbar sind und andere nicht

Dies verdeutlicht, dass Diskriminierungskonflikte immer in Bezug auf strukturelle Diskriminierung zu betrachten sind (ebd.).

Diese Komplexität von Diskriminierungskonflikten im Alltag und Arbeitsleben setzen gewissen Kompetenzen für die Mediation voraus. Dazu gehört unter anderem das Wissen um Konflikt- und

Machtdynamiken, Empathie, zuhören, Perspektivenwechsel und viele mehr (ebd.). Außerdem sollten Mediator*innen über Wissen zu einzelnen Diskriminierungsformen verfügen (ebd.). Weitere zentrale Kompetenzen stellen die Allparteilichkeit/Neutralität, Methoden- Kommunikationskenntnisse, sowie Fragekompetenzen dar. Desweiteren sollte die Konfliktbearbeitung durch eine anerkennende, wertschätzende Haltung unterstützt werden, sodass man statt entweder-oder-Lösungen zu pluralperspektivischen Lösungen im Sinne einer win-win-Lösung kommt (ebd.).

2.3. Emotionale und kognitive Zugänge bei Diskriminierungskonflikten

In einem Diskriminierungskonflikt haben Akteur*innen unterschiedlicher Zugänge und Verhaltensweisen, wobei zunehmend Emotionen in Vordergrund der Mediation gerückt werden. In Mediation müssen diese explizit aufgegriffen werden, allerdings dürfen emotionale und kognitive Zugänge nicht gegeneinander ausgespielt oder bewertet werden (ebd.).

Innere Empfindungen in Form von Emotionen und Reaktionen auf diese, haben mehrere Dimensionen. So zeigen Emotionen oft ein Bedürfnis an und enthalten Ressourcen. Somit kann bspw. Wut auch als konstruktive Emotion gesehen werden und als Antrieb für Veränderungen genutzt werden. Menschen reagieren emotional unterschiedlich auf Situationen, somit können Emotionen aufgrund gesellschaftlicher Unterschiede und historischer Entwicklung sehr unterschiedlich ausfallen und bewertet werden (ebd.). Die Einforderung eines bestimmten Gefühls als Reaktion auf die eigene Diskriminierungserfahrungen, hat auch eine machtvolle Komponente, es setzt das Gegenüber unter Druck. Dabei wird das Ich ins Zentrum gerückt, um vom Du die erwünschte Anerkennung der eigenen Gefühle zu bekommen. Ohne gegenseitige Empathie kann dies zu einer Zuspitzung und einem Konflikt führen, wenn eine Seite der Meinung ist die eigene erfahrene Diskriminierung sei schlimmer als die des anderen (ebd.).

In Konfliktmediation gilt es keinem Dualismus Raum zu geben, sondern den emotionalen und kognitiven Zugang als gleich wichtig und miteinander verbunden zu betrachten.

3. Prämissen der Diskriminierungskritischen Mediation

Die diskriminierungskritische Mediation ist ein auf Methoden gestütztes Mediationsverfahren. Es wurde entwickelt, um präziser Konflikte bearbeiten zu können, die ihren Schwerpunkt in Diskriminierungen und Machtdynamiken finden. Die Grundlagen für dieses Verfahren finden sich in den Prämissen (Haltung, Wissen und Methode), welche nun im Folgenden erläutert werden sollen.

3.1. Haltung: Mahloquet, affirmativer-transformativer Ethos

Die diskriminierungskritische Mediation legt in ihrem Verfahren andere Schwerpunkte als beispielsweise die klassische Mediation, aus der sie entspringt oder andere Mediationsverfahren, die sich mit ähnlichen Themen beschäftigen. Doch genauso teilt sich die Diskriminierungskritische Mediation einige grundsätzliche Aspekte mit ihnen „Neutralität, Allparteilichkeit, Vertraulichkeit, Prämisse der Freiwilligkeit an der Mediation teilzunehmen, Autonomie der Konfliktparteien und Gewaltlosigkeit“ (ebd., S. 25).

Eine Besonderheit in der Diskriminierungskritischen Mediation ist hier, dass Allparteilichkeit und Neutralität ihre Grenzen haben und in bestimmten Situationen aufgegeben werden müssen (ebd.). Denn Neutralität und Allparteilichkeit in einer Mediation könnten verhindern, dass asymmetrische Machtungleichheiten zwischen Konfliktparteien nicht ausgeglichen werden. Dadurch kann es zu einer erneuten Verfestigung sozialer Ungleichheit für die Konfliktparteien kommen und somit eine erneute bzw. doppelte Erfahrung der Machtlosigkeit entstehen lassen. Unter anderem, deshalb haben Adressat*innen mit Diskriminierungserfahrungen häufiger größere Hemmungen einer Konfliktpartei in einem längeren und intensiven Mediationsverfahren zu begegnen, die sie erneut diskriminieren könnte (ebd.).

Die Haltung der Mahloquet ist die Methode, die der Prämisse „Haltung“ des Diskriminierungskritischen Mediationsverfahren zugrunde liegt.

Sie wurde ursprünglich für das Erwachsenenweiterbildungskonzept „Social Justice und Diversity“ entwickelt (ebd.) und bedeutet so viel wie „Dialogisches Streitgespräch“. Sie soll in Konflikten die Mediator*in dabei unterstützen eine Perspektivenvielfalt zu beleuchten, um dadurch die Pluralität zu bewahren bzw. diese im Konflikt zu begrüßen. Die Mahloquet wird daher als ethisch dialogische Haltung, die grundsätzlich diskriminierungskritisch ist, verstanden (ebd.).

Die Haltung des Mahloquet wird dabei in die nachfolgenden Aspekte unterteilt:

Haltung des Sprechens und Handelns:

- respektvolle Bescheidenheit (> Allmachtsfantasie das man allein Recht hat aufgeben)
- Einlassen auf „radikale Fremdheit“ (> Das Gegenüber in deren Verschiedenheit willkommen heißen)
- Anerkennender Umgang miteinander
- Wechselseitige Verantwortungsübernahme füreinander

Haltung der De-Hierarchisierung:

- Gleichwertigkeit der verschiedenen Denkinhalte (Jede Person darf sprechen und wird gehört)
- Das Individuum repräsentiert nicht eine Gruppe oder Gesellschaft, sondern steht für sich, auch wenn es zu dieser Gesellschaft gehört
- „Keine Synthese von Widersprüchen, kein Konsens zugunsten einer allein gültigen Perspektive“
- Kein Kampf der Positionen (vermeidet Zirkel des Bewertenden + polarisierenden Denkens)
- „Infragestellung von Zuschreibungen, Werten, Vorstellungen und Bildern“

Haltung der Offenheit:

- Nicht das Überzeugen des Anderen
- Nicht Lösung fest abschließen > Verständnis für einen Dialog als Prozess
- Keine höhere Instanz die eine Entscheidungsgewalt über richtig und falsch hat

Referenzrahmen:

- UN-Menschenrechtscharta, Gewaltfreiheit (ebd., S. 25-26)

Diese Aspekte der Haltung ermöglichen „das noch-nicht-Gewusste“ (ebd., S. 26) in den Fokus zu rücken und eine „Bewegung des Denkens in Gang zu setzen“ (ebd., S. 26). Dies kann dabei unterstützen vorgefertigte Sinnesstrukturen aufzurütteln. Wenn dies gelingt und die Konfliktparteien anfangen Selbstverständnisse aus ihrem Leben zu hinterfragen/ reflektieren wird ein Perspektivenwechsel möglich und der Konflikt kann in seinen facettenreichen Aspekten betrachtet und selbstständige Lösungsstrategien können (unterstützt durch die Mediator*in) entwickelt werden (ebd.).

Die Haltung spielt auch insofern eine bedeutende Rolle, da sie durch die Mediator*in selbst in die Mediation eingebracht wird und erfordert eine Beständige Selbst-Reflexion. Sie ist im Grunde nicht sichtbar und ist dennoch der dreh-und-Angel Punkt der Mediation.

Der oben genannte Referenzrahmen des diskriminierungsfreien Sprechens und Handelns wird den Konfliktparteien direkt zu Beginn der Mediation kommuniziert und vermittelt somit ebenfalls, dass Diskriminierung keine Perspektive ist. Dies tut er, ohne jedoch Diskriminierung zu tabuisieren. Stattdessen soll Diskriminierung direkt angesprochen werden und parallel dazu wird, durch das Einschreiten der mediiierenden Person, den Konfliktparteien ein geschützter Raum geboten, der verhindern möchte, dass es zu einer weiteren Diskriminierungserfahrung kommt (ebd.).

Wie bereits vorhergehend erwähnt, erfährt die Neutralität und Allparteilichkeit in der Diskriminierungskritischen Mediation gewisse Grenzen, damit die „asymmetrischen Machtungleichheiten“ (ebd., S. 28) ausgeglichen werden können, ohne dass diese die sozialen Ungleichheiten sich erneut verfestigen.

Für die Praxis bedeutet dies konkret, dass es in der Verantwortung der Mediator*in liegt, die Mediation zu unterbrechen und auf den Referenzrahmen der Mediation zu verweisen, sollte es zu einer Diskriminierung kommen. Da Diskriminierungspraxen tief in den Sprach- und Handlungsgebräuchen unserer Gesellschaft verwurzelt sind, kann es durchaus sein, dass die Diskriminierung unbewusst geäußert wurde. Nach Absprache mit den Konfliktparteien kann hier die Mediation fortgeführt werden.

Sollte es sich jedoch um eine bewusst geäußerte Diskriminierung handeln, muss die Mediation mit einer Stellungnahme gegen Diskriminierung abgebrochen werden (ebd.).

Ebenfalls kann die Mediator*in, gemäß dem Falle einer Aufforderung von einer Konfliktpartei an die andere, Bildungs- bzw. Aufklärungsarbeit über eine Form der Diskriminierung zu leisten, die Mediation unterbrechen und anschließend auf Nachfrage eigenes Wissen über Diskriminierung eingeben. Zusätzlich kann die Mediator*in die fragende Konfliktpartei dazu auffordern eigenständig (und außerhalb der Mediation) Nachforschungen zu dem Thema anzustellen (ebd.).

Als Teil der Haltung wird zusätzlich zum Mahloquet das affirmative und transformative Ethos hinzugezogen. Hier geht es um den dialogischen Umgang zwischen den Konfliktparteien und die Anerkennung für interaktive Prozesse zwischen Menschen. Hier sollen sie sich von der Vorstellung lösen, dass die eigene Meinung grundsätzlich die Richtige ist.

Die *affirmative Anerkennung* bedeutet hier, dass die Konfliktparteien in ihrer Autonomie und Verschiedenheit Anerkennung erfahren, das Anderssein bejaht wird und Zustimmung finden kann, ohne dass man dabei automatisch allen Handlungen und Äußerungen der anderen Konfliktpartei zustimmen muss. Die Wertschätzung der Verschiedenheit ist hier maßgeblich damit sich die verschiedenen Parteien gesehen und wertgeschätzt fühlen (ebd.).

Die *transformative Anerkennung* hingegen verabschiedet sich von der Vorstellung, dass das „Ich“ statisch ist. Stattdessen soll es als ein sich immer entwickelndes Projekt wahrgenommen werden, welches die Möglichkeit der Veränderung auch durch die Interaktion mit anderen findet. Für die Mediator*in bedeutet dies, die eigene Allmachtsfantasie allein recht zu haben zu verabschieden. Stattdessen sollen in der Mediation alle Konfliktparteien in ihren Bedürfnissen und Anliegen ernst genommen werden. Dazu gehört selbstverständlich auch die Selbstreflexion der eigenen Position/Machtpositionen gegenüber den Konfliktparteien.

Dies bedeutet also, dass das Ethos der affirmativen und transformativen Anerkennung kein starres Regelsystem ist, sondern eine Möglichkeit wertschätzend und ungeachtet ihrer Eigenschaften allen Konfliktparteien dialogisch zu begegnen (ebd.).

3.2. Wissen: Systemisch-Struktureller Fokus und Diskriminierungswissen

Die Prämisse des Wissens in der Diskriminierungskritischen Mediation beschäftigt sich damit, die Mediator*innen, anders als in der klassischen Mediation, nicht ohne Vorwissen in den Konfliktlösungsprozess treten. Sie schärfen ihren Blick auf systemisch-strukturelle Eigenheiten (systemisch-struktureller Fokus) und eignen sich (Diskriminierungs-) Wissen an. Dieses hilft ihnen dabei die Konflikte gesellschaftlich zu kontextualisieren, die strukturelle Eingebundenheit des jeweiligen Konflikts zu erkennen und den Konfliktparteien nach Absprache diese Erkenntnisse zur Verfügung zu stellen. Dieses Wissen ist einerseits vonnöten, um den Konfliktparteien und ihren Handlungen ein empathisches Verständnis entgegenzubringen und hilft andererseits den Konfliktparteien den Konflikt nicht automatisch als individuelles Problem zu verstehen, sondern als eine strukturelle, in einen historischen eingebetteten Kontext eingebettete, Situation wahrzunehmen. Es kann einen Perspektivenwechsel unterstützen, wenn das Bewusstsein dafür angeregt wird, darüber nachzudenken was zu den Erfahrungen z.B. einer Flucht dazu gehört und welche Auswirkungen diese auf das Leben einer Person haben kann (ebd.).

Der *strukturelle Fokus* bedeutet hier konkret, dass die Mediator*in sich über die „strukturellen Bedingungen“ (ebd., S. 32) des Konfliktes informiert. Also die Rahmenbedingungen die den Konflikt beeinflussen, z.B. eine rechtliche Einordnung, oder im Kontext von der Sozialen Arbeit der Ethikkodex u.Ä. Aspekte. Relevant sind diese, um den Konfliktparteien eine weitere Facette offenzulegen, die eine Rolle in ihrem Konflikt spielen könnte und somit „den Konfliktraum hin zur Gesellschaft zu eröffnen“ (ebd., S. 32).

Der *systemische Fokus* behandelt die gesellschaftlichen Felder und Akteure die sowohl direkt als auch indirekt für den Konflikt relevant sind. Das können Institutionen, Schulen, aber auch religiöse Stätten sein (ebd.).

Zum Diskriminierungswissen gehören folgende Aspekte, welche auf dem bereits erwähnten Erwachsenenbildungskonzept beruhen:

Menschen können aufgrund von Diversitykategorien (z.B. Geschlecht, soziale oder geografische Herkunft, Alter, Beeinträchtigung usw.) Privilegien haben oder Diskriminierung erfahren. Spezifische Diskriminierungsformen (wie z.B. Sexismus, Rassismus, Ageismus oder Ableismus) sind verbunden mit den verschiedenen Diversitykategorien und sind in (unsere) „gesellschaftlichen Macht- und Herrschaftsverhältnisse“ (ebd., S.33) eingebettet.

Im Social Justice liegt der Blick nicht nur auf der Alltagsdiskriminierung, sondern auch darauf, wie historisch-gewordene und gegenwärtig in unsere Gesellschaft verankerte, strukturelle Diskriminierung mit individuellen, institutionellen, rechtlichen und kulturellen Diskriminierungspraxen zusammenspielen.

Diese Diskriminierungsformen sind (historisch) tief in die sogenannte Diskriminierungsmatrix verankert. Diese ist „das Koordinatenfeld, in dem Strukturelle Diskriminierung reproduziert und aktualisiert werden kann“ (ebd., S.33). Man kann an dieser Matrix die Verknüpfung der Diskriminierungsformen ablesen und inwiefern sie einander bedingen bzw. wie diese in die Gegenwart getragen werden.

Systemische Intersektionalität beschreibt die Verwobenheit der einzelnen Diskriminierungsformen, ihrer jeweiligen Geschichte und heutigen Erscheinungsformen. Dabei bauen sie (teilweise) aufeinander auf und stabilisieren sich gegenseitig.

Diskriminierung passiert nicht beliebig, sondern lässt sich durch:

- Anwendung von Gewalt
- Erzeugung von Machtlosigkeit
- Durchsetzung hegemonialer Kulturvorstellungen
- Praxen von Ausbeutung und Marginalisierung

kennzeichnen.

Strukturelle Diskriminierung bedient sich sowohl Stereotypen und Verallgemeinerungen, die sozialen Gruppen Eigenschaften/ Verhaltensweisen zuschreiben, als auch Mechanismen, wie z.B. „Othering“, die in verschiedenen Diskriminierungsformen auftreten (können).

Abschließend hierfür ist noch zu sagen, dass keine Diskriminierungsform schwerwiegender und immer für die Betroffenen furchtbar (ebd.).

In der Mediation selbst sollen Aspekte, wie z.B. die Machtpositionen, Ressourcen und Privilegien aussprechbar (gemacht) werden und sie in der Lösungsfindung einbeziehen. Hierbei nimmt die Mediator*in

eine vermittelnde, moderierende und (bei Bedarf) auch eine aktiv-unterstützende Rolle ein. Besonders durch die Vermittlung von Wissen und durch das Berücksichtigen der Unterschiede zwischen den Konfliktparteien (ebd.).

Der Aspekt der Sprache ist für eine Mediation ebenfalls ein wichtiger Aspekt, da diese (meistens) in „Sprach-/ Handlungsräumen“ stattfinden. Daher brauchen Mediator*innen ein umfangreiches Wissen darüber, wie man diskriminierungsfreie und anerkennende Sprache verwendet und eine Sensibilität dafür, welche Wirkung Sprache haben kann. Dies erfordert von den Mediator*innen einen kritischen Blick auf die eigenen Sprachgewohnheiten zu werfen und diese ggf. zu reflektieren. Besonders da Sprache auch dann diskriminierend sein kann, wenn es nicht so gemeint war. Sie ist wie viele Diskriminierungspraktiken oft tief in gesellschaftliche Gewohnheiten verwoben und bedarf Aufarbeitung (ebd.).

3.3. Können: Diskriminierungskritische Methoden und Techniken

Für die Prämisse des Könnens werden Methoden und Techniken angewendet, die in anderen Mediationsverfahren ebenfalls benutzt werden, jedoch wird sie auch mit neuen Methoden ergänzt, die eigens für die Diskriminierungskritische Mediation entwickelt wurden.

Beispielsweise greift die Mahloquet auf Techniken der Klassischen Mediation zurück, wie:

- *Aktives Zuhören*: Wertfreie Frage nach den Gefühlen der Konfliktparteien um die Absichten/ Interessen dieser wahrnehmbar zu machen
- *Reframing*: Den Konflikt in einen neuen (positiven) Rahmen setzen, um eine neue Sichtweise zu eröffnen
- *Paraphrase*: Die Wiederholung des Gesagten, um zu gewährleisten, dass es richtig verstanden wurde, (wodurch den Konfliktparteien vermittelt werden kann, dass sie gehört werden.)

Diese Techniken sollen gegenseitiges Verständnis vermitteln, dabei unterstützen den Konflikt von mehreren Seiten betrachten zu können und Missverständnissen entgegenzutreten. Dies kann ebenfalls hilfreich bei der Suche nach möglichen Lösungen für den Konflikt sein.

In dieser Kommunikation soll der Fokus auf die Wirkung von Sprache gesetzt werden und nicht auf die dahinterstehenden Absichten. Denn obwohl eine Person vielleicht nicht beabsichtigt einen anderen Menschen zu verletzen oder zu diskriminieren, so heißt das nicht automatisch, dass die Wirkung des Gesagten die sie auf das Gegenüber hat, nicht dennoch verletzend und diskriminieren sein kann.

Dabei begrüßt die diskriminierungskritische Mediation kreative Techniken und Methoden, die entweder auf Wunsch oder Nachfrage erfolgen und nur nach Absprache mit den Konfliktparteien durchgeführt werden (ebd.).

Diese Methoden intendieren die Wirkung der sog. „drei P’s“, die nun kurz beschrieben werden sollen:

- Der *Perspektivenwechsel* soll das gegenseitige Verstehen der Perspektiven der einzelnen Konfliktparteien ermöglichen bzw. anregen.
- Die *Perspektivenvielfalt* soll die Konfliktparteien unterstützen weitere Sichtweisen, als die eigenen, einzubeziehen.
- Die *Perspektivenverschiebung* soll „mögliche Lebensumstände, Sichtweisen und Bedürfnisse der Konfliktparteien“ (ebd., S. 37) einbeziehen, wenn sich der Konflikt gegen eine andere Person/ Konfliktpartei richtet, um deren (mögliche) Sichtweise beleuchten zu können (ebd.).

3.4. Methodenbeispiele

Nachfolgend sollen drei Methoden vorgestellt werden, die für die diskriminierungskritische Mediation konzipiert wurden.

Methode 1 – Veranschaulichung der Diskriminierungsmatrix:

Materialien: Trainingskarten „Social Justice und Diversity“

Wann: (u.a.) in Gruppenmedationen

Ziele:

- Soll veranschaulichen wie Diskriminierung und Diskriminierungspraxen (auf individueller, kultureller und institutioneller Ebene) historisch verankert sind
- Soll den Raum öffnen um diese zu Besprechen und gegenseitiges Verständnis ermöglichen, dadurch eine Reflexion der eigenen Verhaltensweisen erzeugen und bei diskriminierenden Praxen eventuell Veränderungen in Verhalten und Sprache unterstützen

Vorgang:

Die Mediator*in legt nacheinander (in mehreren Runden) die Trainingskarten für „Diversitykategorien“ (z.B. Geschlecht, soziale Herkunft), „Diskriminierungsformen“ (z.B. Rassismus, Klassismus, Antisemitismus), „Charakteristika von Diskriminierung“ und „Mechanismen von Diskriminierung“. In jeder Runde wird die jeweilig gelegte Kategorie besprochen und es sollen Beispiele,

auch in Verbindung zu den anderen Kategorien, gefunden werden, z.B. inwiefern die verschiedenen Diversitykategorien dafür sorgen können, dass eine Person privilegiert ist oder diskriminiert wird.

Hierbei soll aber nicht nach den Ursprüngen der Entstehung der Kategorien gesucht werden, sondern vielmehr die Erkundung des „Geworden-Sein“ und inwiefern sie verstrickt sind, erforscht werden. Diese Verstrickungen sind sichtbar „durch absichtliche und unabsichtliche Äußerungen, Handlungen, durch Akzeptanz [...] oder Ignoranz und Gleichgültigkeit“ (ebd., S. 41) von diskriminierenden Praxen (ebd.).

Methode 2 – Veranschaulichung der Systemischen Intersektionalität:

Materialien: Trainingskarten „Social Justice und Diversity“, Systemische Aufstellungsfiguren, Wollfaden

Ziele:

- Die Veranschaulichung der Vielschichtigkeit von Diskriminierungsrealitäten und -erfahrungen und deren Verwobenheit miteinander
- Unterstützung von Perspektivenwechsel, Perspektivenvielfalt, Perspektivenverschiebung

Vorgang:

Die Mediator*in kann die Konfliktparteien anregen, mithilfe der Trainingskarten die Gesellschaftlichen Felder legen und diese anschließend durch die zugehörige Diskriminierungsform zu ergänzen. Die Konfliktparteien können nun ihre eigene Position in diesem „System/ Netz“ finden und eine Aufstellungsfigur vertretend dorthin stellen. Dann können die Konfliktparteien mithilfe eines Wollfadens die Verbindungen bzw. Verstrickungen visualisieren, indem diese übereinander/ miteinander über gesellschaftlichen Strukturen und Diskriminierungsfelder gespannt werden.

Dadurch kann eine Reflexion über die individuelle Verstrickung der Konfliktpartei möglich gemacht werden. Anzumerken ist das aufgrund der Intersektionalität von Diskriminierungskategorien Konfliktparteien in einem Bereich diskriminiert werden und in einem anderen privilegiert sind und natürlich auch selbst diskriminieren können (ebd.)

Methode 3 – Übernahme der Stimme des Nicht-Ausgesprochenen:

Materialien: ggf. ein leerer Stuhl

Wann: Bei Themen, die nicht an- oder ausgesprochen werden können, oder das Thema tabuisiert wird oder wenn ein der Konflikt eine (oder mehrere) nicht anwesende Person betrifft

Ziele: auch hier sollen die drei P's unterstützt werden und Stimmen, die bisher keinen Raum bekommen haben, sollen gehört werden

Vorgang:

Die Mediator*in fragt nach der Zustimmung der Konfliktparteien sich entweder hinter die Person zu stellen, die etwas nicht aussprechen kann, um es für sie auszusprechen. Im Fall von nicht anwesenden Personen, die jedoch zentral für den Konflikt sind, kann die Mediator*in deren Stimmen wahrnehmbar machen, indem stellvertretend für sie ein leerer Stuhl aufgestellt wird. Nun kann die Mediator*in eine mögliche Perspektive dieser Person verbalisieren und die Konfliktparteien bekommen die Möglichkeit darüber zu reflektieren (ebd.).

4. Ziel der Diskriminierungskritische Mediation

Das Ziel der klassischen Mediation ist das Finden einer Win-Win-Lösung. Dies fördert die Abkehr von polarisierendem Denken einer normativen Logik hin zu einer pluralperspektivischen Sichtweise. Dazu müssen beide Parteien die Allmachtsfantasie, im Recht zu sein, aufgeben und gemeinsam nach einer Konfliktlösung suchen, die mehrere Perspektiven berücksichtigt.

Hierbei hat die Mediator*in keine moralische Entscheidungsmacht oder Machtposition – ihre Rolle ist es, die Konfliktparteien auf ihrer Suche nach einer „Sowohl-als-auch“-Lösung zu begleiten. Die Mediation dient in erster Linie der Zusammenarbeit, nicht der Freundschaft oder persönlichen Beziehung zwischen den Konfliktparteien. Die Lösungen stellen nicht das Ende der behandelten Diskriminierung dar und schließen weitere Konflikte nicht aus. Vielmehr sollen sie Möglichkeiten und Prozesse eröffnen, um das gemeinsame Arbeiten neu zu gestalten und sich gegen herrschende Diskriminierungsformen solidarisch zu positionieren (ebd.).

Es gibt zwei besondere Mediationsziele für die unterschiedlichen Zusammensetzungen der Konfliktparteien: das Verbündet-Sein und die Bildung von Bündnissen:

Bei Konflikten zwischen zwei Personen, bei denen Diskriminierung einander oder einen Dritten betrifft, kann ein Ziel das Verbündet-Sein sein. Dabei überlegen sich die Konfliktparteien, wie und mit wem sie sich gegenseitig oder Dritte im Sinne der Allyship unterstützen können. Das bedeutet, dass die Anliegen der anderen zu eigenen Anliegen werden, ohne paternalistisch zu handeln. Das eigene Ich muss aus dem Zentrum rücken. Die unterschiedlichen Verbündeten haben verschiedene gesellschaftliche Positionen und Rollen und können ihre Privilegien und Macht zugunsten der Anliegen der anderen nutzen (ebd.).

Die Bildung von Bündnissen ist bei Konflikten innerhalb oder zwischen Gruppen geeignet. Sie unterscheidet sich vom Verbündet-Sein, da eine Gruppe systematisch, organisiert und/oder politisch gegen strukturelle und institutionelle Diskriminierung vorgeht. Ebenso wie beim Verbündet-Sein können unterschiedliche gesellschaftliche Positionen genutzt werden, um die Anliegen der Gruppe zu unterstützen. Bündnisse erfordern eine starke Selbstreflexion darüber, wie man selbst in diskriminierende Strukturen verstrickt ist (ebd.).

4.1. 7 Stationen

Ähnlich der klassischen Mediation durchläuft die *Diskriminierungskritische Mediation* bestimmte Phasen – von der Einleitung über die Themensammlung und Konfliktdarstellung bis hin zur Vereinbarung. Diese

Phasen werden mit spezifischen Schwerpunkten erweitert und bereichert, sodass die 7 Stationen der diskriminierungskritischen Mediation entstehen (ebd.).

Der Begriff „Stationen“ ist eine erste Besonderheit. Er soll den Konfliktbearbeitungsprozess als eine symbolische Zugreise darstellen. Die festen Stationen und die Bewegung entlang der Gleise veranschaulichen gesellschaftliche Machtverhältnisse und Rahmenbedingungen. Sie erweitern den Handlungsspielraum innerhalb des Mediationsprozesses, da die Teilnehmer*innen Entscheidungen informierter treffen können. Sie unterstützen ebenso die Mediator*in (ebd.).

Die 7 Stationen lauten:

1. Station: Vorbereitung der Moderator*innen
2. Station: Einleitung – Referenzrahmen und Regeln
3. Station: Konflikterhellung (Darstellung/Sichtweisen, Interessen hinter den Positionen)
4. Station: Konflikte im historisch-gesellschaftlichen Kontext und strukturelle Diskriminierung
5. Station: Strukturelle Eingebundenheit des eigenen Konflikts
6. Station: Perspektivenverschiebung – Verbündet-Sein (Allyship) und systemische Öffnung des Konflikts hin zur Gesellschaft
7. Station: Konfliktlösung und Vereinbarung

Es gibt keine festen Zeitvorgaben für die einzelnen Stationen – sie können je nach Thema und Konfliktparteien stark variieren. Der Mediationsprozess ist nur durch die verfügbare Zeit der Konfliktparteien begrenzt und findet idealerweise über mehrere Sitzungen statt.

Die Struktur muss allen Beteiligten klar sein, um lösungsorientiert und mit offenem Dialog zu arbeiten. Allerdings sind alle Stationen miteinander verknüpft – es kann nötig sein, einen Schritt zurückzugehen, um nachhaltige Konfliktlösungen zu ermöglichen (ebd.).

Station 1 - Vorbereitung der Moderator*innen

In Station 1 informiert sich die Mediator*in zu dem Kontext der Konflikt, nachdem er*sie mit den Konfliktparteien den Mediationsauftrag bekommen hat. In einem Vorgespräch können die Konfliktpartien Themen direkt ansprechen, wobei die Mediator*in auch über das Ausgesprochene hinaus recherchieren soll. Hierzu gehören (mögliche) betroffene Gruppen und deren jeweilige mögliche Diskriminierungs- und

relevante Lebenserfahrungen, sowie das genaue Arbeitsfeld und die dazu gehörenden Aufgaben und Verpflichtungen. Abhängig von der Profession der Konfliktparteien kann hier auch der rechtliche Rahmen von wesentlichem Interesse sein (ebd.).

Station 2 - Einleitung – Referenzrahmen und Regeln

Mit der 2. Station wird das Mediationsprozess eingeleitet. Es wird erklärt, was Mediation ist und was die *Diskriminierungskritische Mediation* kennzeichnet. Insbesondere wird der Rahmen, die Rolle der Mediator*in, die Zielsetzung und die Regeln und der Referenzrahmen erläutert. Unter den Rahmen versteht man die Bedingung der freiwilligen Teilnahme durch den gesamten Prozess. Im Zentrum stehen autonome Entscheidungen und die eigene Deutung der Konfliktsituation.

Wie in Kapitel 3, *Prämissen der Diskriminierungskritische Mediation*, bereits beschrieben, erklärt die Mediator*in ihre Allparteilichkeit: er*sie hat keine moralische Überlegenheit und entscheidet nicht, was „richtig“ oder „falsch“ ist. Er*sie kann während der Mediation die nicht-ausgesprochene Stimme für Konfliktparteien einnehmen, um verschwiegene und Tabuthemen aufzugreifen oder übernimmt die Stimme des Nicht-Anwesenden für einen Perspektivenwechsel.

Die Zielsetzung wird, wie oben schon beschrieben, deutlich gemacht.

Gemeinsam wird ein Regelwerk und Referenzrahmen erarbeitet. Vorgegeben sollten folgende Regeln sein: keine Verbalen Angriffe, keine absichtlichen Provokationen oder Gewalt, andere Ausreden lassen, sich auf den gleichen Stand bringen, die Hintergrund von dem Gesagtem kommunizieren und die Anwendung diskriminierungsfreie Sprache. Zusätzliche Vorschläge von den anwesenden Parteien sollen mit aufgenommen werden.

Letztendlich werden die 7 Stationen aufgeschrieben, sodass sich alle Parteien dessen bewusst sind (ebd.).

Station 3 - Konflikterhellung (Darstellung/Sichtweisen, Interessen hinter den Positionen)

Bei Station 3 werden die jeweiligen Perspektiven der Konfliktparteien erläutert, mit den begleitenden Emotionen. Ebenso soll der Hintergrund der Interessen/Standpunkt der jeweiligen Konfliktparteien geklärt werden, sowie der des Gesagten, z.B. die Motivation, Ziele und Hoffnungen von Handlungen und Entscheidungen, die zu dem Konflikt beigetragen haben. Hierzu eignen sich Methoden wie Aktives Zuhören, Paraphrasieren und Reframing (ebd.). Ebenso können Rollenspiele oder bildliche Darstellungen der Gefühle das Verständnis von unterschiedlichen Sichtweisen unterstützen (ebd.). Beide Parteien probieren sich auf den gleichen Stand zu bringen – es kann sowohl ein Verständnis füreinander sowie für die eigene

Verstrickung im Konflikt entwickelt werden. Auf einem Flipchart wird aufgeschrieben, worin der Konflikt für beide Parteien besteht. Hoffnungen für die Mediation können ausgetauscht werden.

Es ist wichtig, dass hier nicht voreilig vorangetreten wird. Die Erkenntnisse aus der Station werden schriftlich auf einen Flipchart festgehalten. Hier können die ersten Forderungen und gemeinsame Ziele von- und miteinander geäußert werden (ebd.).

Station 4 - Konflikte im historisch-gesellschaftlichen Kontext und strukturelle Diskriminierung

In der 4. Station wird der Konflikt in seinem historisch-gesellschaftlichen Kontext eingeordnet. Im Laufe der Station sollen beide Parteien einordnen können, wann Diskriminierung passieren kann oder passiert ist, von wem oder durch was die Diskriminierung kommt und unter welchen Bedingungen dies passiert ist/passieren könnte. Bei Parteien, die von Diskriminierung betroffen sind, eignet sich ein Austausch von Erfahrungen und Geschichten, die, wenn nötig und erlaubt, von der Mediator*in mit Fachwissen unterstützt werden (ebd.). Bei Konflikten, wo die Diskriminierung eine dritte, nicht anwesende Partei betrifft, muss die Einordnung mit anderen Ansätzen stattfinden. Besonders hier kann die Mediator*in das in Station 1 angeeignete Wissen mit den Konfliktparteien teilen, oder sie damit beauftragen, sich selbstständig Diskriminierungswissen anzueignen. Anschließend kann ein Austausch stattfinden, mit Ergänzungen von der Mediator*in. Rollenspiele, angeleitete Perspektivenwechsel und die Diskriminierungsmatrix sind unterschiedliche Werkzeuge, um den Prozess zu begleiten (ebd.)

Förderungen und Ziele von der vorherigen Station werden weiterentwickelt und neue Ansätze mit aufgenommen.

Station 5 - Strukturelle Eingebundenheit des eigenen Konflikts

Mit dem ausgearbeiteten Wissen und Kontext der letzten beiden Station können die Strukturen um den Konflikt sichtbar gemacht werden. Hierfür kann eine Strukturanalyse hilfreich sein, indem der Konflikt und die Diskriminierung auf die individuelle, institutionelle und kulturelle Ebene analysiert wird. Das heißt, welche Menschen, Institutionen, Verordnungen, Regeln, Normen, gesellschaftliche Werte und Vorstellungen an der Diskriminierung beteiligt sind, oder Einfluss auf den Konflikt haben. Durch die Analyse werden unterschiedliche Anknüpfungspunkte für mögliche Lösungsansätze dargestellt (ebd.). Soweit zutreffend wird die professionelle Rolle der Konfliktparteien in den Vordergrund gezogen. Ethische Verpflichtungen, Aufgabenbereiche, Kolleg*innen und Vorgesetzte, gesetzliche Pflichten und Grenzen und gesellschaftlichen Erwartungen nehmen Einfluss auf die Wahrnehmung und Grundlage des Problems bzw.

Des Konflikts (ebd.). Die Veranschaulichung der mitwirkenden Strukturen und Pflichten kann zu einem ziel- und lösungsorientierten Gespräch beitragen und Abstand vom normativen und egogetriebenen Recht- und Unrechthaben schaffen.

Station 6 - Perspektivenverschiebung – Verbündet-Sein (Allyship) und systemische Öffnung des Konflikts hin zur Gesellschaft

In der vorletzten Station wird das Ziel des Verbündet-seins bzw. Bündnisse schließen in den Vordergrund gebracht. Wenn dies nicht von den Konfliktparteien aus erfolgt, kann dies die Mediator*in als Handlungsmöglichkeit in den Raum bringen (ebd.). Bei Konflikten über einen Dritten kann die Mediator*in den Perspektivenwechsel anregen und ihn*sie mit ins Gespräch aufnehmen. Somit können die Konfliktparteien überlegen, wie sie am besten für die dritte Partei Verbündete sein können – welches von Überlegungen, wie sie den Dritten helfen können, zu unterscheiden ist (ebd.).

Die mitwirkenden Individuen und Institutionen, die bei der Strukturanalyse deutlich gemacht wurden, werden neu aufgegriffen. Daraus können weitere Verbündete oder vorhandene Bündnisse gefunden werden, der Handlungsspielraum innerhalb der institutionellen und kulturellen Ebenen wird erweitert. Damit erfolgt die systemische Öffnung des Konflikts hin zur Gesellschaft (ebd.).

Station 7 - Konfliktlösung und Vereinbarung

Station 7 ist die letzte der Mediationsstationen. Hier findet die endgültige Lösungsfindung statt. Im Mittelpunkt steht eine Win-Win-Lösung, die sich von einer Entweder-oder-Lösung unterscheidet, indem sich alle Parteien vom Konzept des „Recht haben“ und „Unrecht haben“ lösen sollen (ebd. S. 55, 57). Je nach Teilnehmenden und Konflikt sind unterschiedliche Herausforderungen zu erwarten, woraus sich unterschiedliche Aufgaben für die Mediator*in ergeben. Wichtig ist immer, dass die Mediator*in die Allparteilichkeit nie verlässt und eine begleitende und unterstützende Rolle einnimmt.

Die Mediator*in weist auf das Verbündet-Sein als möglichen Lösungsweg hin und erklärt das Prinzip der Win-Win-Lösung.

Wünsche, Hoffnungen und Ziele, die im Mediationsprozess geäußert wurden, werden erneut aufgegriffen. Mitwirkende Akteur*innen, die z. B. in der Strukturanalyse ermittelt wurden, werden genau in Betracht gezogen. Damit entwickeln beide Parteien, unterstützt von der Mediator*in, einen detaillierten Plan oder eine Vereinbarung.

Lösungen variieren je nach Mediation, und das Verbündet-Sein muss nicht die Lösung sein, mit der alle Konfliktparteien einverstanden sind. Mögliche Vereinbarungen sind Weiterbildungen, Selbstbildung,

Gespräche mit Mitarbeiter*innen/Vorgesetzten, die Übernahme von Unterstützungspflichten, die Suche nach Verbündeten und vieles mehr.

Die Lösungen sollten möglichst konkret und umsetzbar sein, sodass ein tatsächlicher Fortschritt erzielt wird. Am Ende wird die Vereinbarung verschriftlicht und von allen Konfliktparteien unterschrieben (ebd.).

4.2. Handlungs- und Themenbezogene Reflexion der Mediator*in

Vor, während, nach und zwischen jede durchgeführte Mediation muss die Mediator*in stetig die eigene Rolle reflektieren. Dies ist nötig, um die Ansprüche der Haltung als Mediator*in im Sinne der Mahloquet gerecht zu werden.

Die Reflexion ist selbstkritisch, aber nicht egozentrisch. Verinnerlichte Stereotypen und eigene diskriminierende Aussagen und Handlungen, also die Verstrickung in Diskriminierungsmatrix, stehen im Mittelpunkt. Bei der Erkenntnis dieser ist es Aufgabe der Mediator*in nach Wege zu suchen, sie aufzubrechen. Die wandelnde Landschaft der diskriminierungsfreien Sprache und Bewusstsein für Diskriminierungsformen führt dazu, dass die eigene Aufklärung und Bildung nie ein abgeschlossenes Projekt ist. Die Reflexion zielt nicht auf die eigenen Gefühle ab, sondern auf den Einfluss des Verhaltens auf die Konfliktparteien und die professionelle Rolle. Wenn die Mediator*in auffällt, dass die eigene Verstrickung in der Diskriminierungsmatrix eine Diskriminierungsfreie Mediation verhindert, muss dies abgebrochen werden.

Die intrinsische Autorität, die als Mediator*in einen zugeteilt wird, führt zu einem Machtgefälle zwischen Mediator*in und Konfliktparteien. Die Wirkung dessen auf die Lösungsfindung und Mediationsprozess, nicht die Gefühle in der Machtposition, müssen Bestand der Mediation sein (ebd.).

Die Handlungs- und Themenbezogene Selbstreflexion bezieht sich auf das Menschenbild der Mediator*in. Mediator*innen müssen sich von der Einteilung von Meinungen in die Kategorien “wahr” oder “falsch” entfernen. Sie müssen die Konfliktparteien in deren Menschlichkeit akzeptieren, ohne das kapitalistische Menschenbild von nützlich oder unnützlich, bzw. Produktionsfähig oder nicht, einfließen zu lassen. Wenn eine Trennung von diesem eingrenzenden Verständnis nicht möglich ist, die sogenannte Normative Logik, kann keine Mediation im Sinne der Mahloquet und Allparteilichkeit erfolgen (ebd.).

Um die Selbstreflexion über Präferenzen von Menschen- und Kommunikationstypen, Machtgefälle und Diskriminierungsrealitäten zu vereinfachen, können Fragen in 2 Kategorien eingeteilt, die jedoch dynamisch miteinander wirken: Entdeckungsfragen und Anwendungsfragen. Entdeckungsfragen sind nach innen gerichtet, jedoch nicht auf die eigenen Gefühle bezogen. Beispiele sind: “Bevorzuge ich bestimmte Kommunikationstypen (im Sinne der Kommunikationstypen nach Virginia Satir (1991))?”, “Favorisiere ich kognitive Zugänge über Emotionale?”, “Tätige ich diskriminierende Äußerung und Handlungen?”,

“Akzeptiere oder ignoriere ich Diskriminierungspraxen?” und “Welche verinnerlichte Stereotypen habe ich?”. Sie dienen der Entdeckung und Reflexion von verinnerlichten Vorannahmen und Parteilichkeit, die Einfluss auf der Mediation nehmen. Mit den Anwendungsfragen werden die Reflexionen aus Entdeckungsfragen sowie die Rollen in der Mediation auf das Mediationsprozess angewandt. Ansätze zu den Fragen wurden oben beschrieben, die sich folgend ausformulieren lassen: “Welche Auswirkungen hat die Machtasymmetrie auf Konfliktparteien?”, “Welche Auswirkungen haben meine internalisierten Stereotypen auf die Konfliktparteien?”, “Welche Möglichkeiten habe ich, diese zu verändern?” und “Wie könnten diese Favorisierungen meine Allparteilichkeit beeinflussen?”. Die Fragen, die sich die Mediator*innen stellen müssen, sind immer relevant, aber nicht immer vollständig. Je nach Person sind unterschiedliche Schwerpunkte wichtig, Gesellschaftlicher Wandel fordert einen sich stetig weiterentwickelndes Wissen.

Letztendlich müssen die Grenzen der *Diskriminierungskritische Mediation* reflektiert werden. Zum einen folgen sie ethische-politische Grenzen, wobei eine Mediation aufgrund der eigenen Betroffenheit, Unparteilichkeit und Wissensmangel nicht angenommen oder unterbrochen werden soll. Zum anderen folgen Grenzen aus der Mediation als Instrument an sich. Die Sprache als Grundbaustein der Mediation setzt eine Sprachkompetenz voraus. Die Anfrage und Teilnahme einer *Diskriminierungskritische Mediation* über der klassischen Mediation hängt davon ab, ob der Ansatz den möglichen Konfliktparteien bekannt ist. Die Räumlichkeiten und Zugänglichkeit (auch Digital und Online) können Barrieren Auf- oder Abbauen und die angewendeten Methoden fordern Verständnis und Reflexion. Perko unterteilt diese in 4 Fragen: Die “Frage der Sprachkompetenz”, die “Frage der Zugänglichkeit im Sinne des Wissens”, die “Frage der Zugänglichkeit im Sinne mögliche Barrieren” und die “Frage der Zugänglichkeit im Sinne des Verstehens” (Perko, 2024, S. 61).

Reflexiv an alle Entdeckungs-, Anwendungs- und Zugänglichkeitsfragen löst nicht alle Grenzen der Diskriminierungsfreier Mediation auf. Sie ermöglichen jedoch der Erkenntnis von Stärken und Schwächen in die Durchführung und Wahrnehmung der Mediationsangebot. Mediator*innen können passend die Mediation so barrierefrei, so diskriminierungsfrei und so unterstützend wie möglich gestalten.

5. Anwendungsbereiche der Diskriminierungskritischen Mediation

5.1. Prophylaktische Maßnahmen gegen Diskriminierungsformen in Mediationen

Diskriminierungsformen können auch in Mediationen produziert und reproduziert werden, sie können auch in Räumen, in denen Mediation geübt wird auftauchen (ebd.). Die diskriminierungskritische Mediation versucht mit folgenden Maßnahmen darauf einzugehen.

Braver Space

Der Braver Space fungiert in der diskriminierungskritischen Mediation als Abgrenzung zum Safe Space. Der Braver Space geht davon aus, dass Diskriminierungserfahrungen in der Mediation besprochen werden können, wenn sie von Beteiligten thematisiert werden (ebd.). Es kann kein absoluter Schutzraum vor persönlichen Verletzungen garantiert werden, sowie es sich im Safe Space oft gewünscht wird (ebd.). Braver Space bedeutet Ermutigung zur Diskussion und zum Lernen (ebd.). Braver Space bedeutet nicht, dass Diskriminierungen, oder diskriminierende Sprache toleriert werden (ebd.). Sie werden beim Aufkommen besprochen und kritisch eingeordnet (ebd.). Eigene Regeln im Umgang miteinander sollten zu Beginn mit den Beteiligten gemeinsam beschlossen werden (ebd.).

Awareness Team

Das Awareness Team ist besonders im Hinblick auf eine Ausbildungsgruppe/Mediationsgruppe von Bedeutung. Von der Gruppe werden Personen ausgewählt, die neben der Mediationsleitung als Ansprechpersonen fungieren, wenn Diskriminierungserfahrungen und Konflikte in der Gruppe aufkommen und/oder es Wünsche gibt, die den Umgang in der Gruppe betreffen (ebd.). Das Awareness-Team hat dabei die Aufgabe, den entstandenen Konflikt immer wieder auf das Thema zurückzuführen und ihn nicht persönlich werden zu lassen (ebd.).

Umgang mit „ich lese dich“

Ergänzend zu eigenen Gesprächs- und Umgangsregeln soll in einem Mediations-/Ausbildungsraum festgelegt werden, dass keine Fremdzuschreibungen innerhalb eines Gesprächs und in einer Gruppe passieren (ebd.). Dabei soll der Grundsatz des Nichtwissens über das Leben der anderen Personen berücksichtigt werden (ebd.). Die Perspektiven und Eigenschaften des Gegenübers können nicht fremdbestimmt werden, oder mit den eigenen Erfahrungen gleichgesetzt werden (ebd.).

Gemeinsamer Umgang im Lernraum

Klare Handlungsregeln im Umgang mit Diskriminierung sollen in einem Lern-/Mediationsraum gemeinsam festgelegt werden (ebd.). Konkret sollen auch Sofortreaktionen bei Verletzungen dieser Regeln zusammen

entwickelt werden und darüber hinaus sollte von allen Teilnehmer*innen mitgedacht werden, wie es nach einer Verletzung weitergehen kann (ebd.).

5.2. Scheitern als Sinnvolle Maßnahme

Fallskizze: "Konkurrenz zwischen diskriminierten Personen" (ebd. S. 93)

Während der Weiterbildung fühlt sich eine Person mit Klassismus Erfahrungen (A) von POC-Personen (People of Color) (B) mit Rassismus Erfahrungen nicht ernst genommen. A Möchte nicht als weiß bezeichnet werden und kritisiert sexistische Gesten. B sehen sich in ihren Rassismus Erfahrungen nicht wahrgenommen und begründen durch Rassismus Erfahrungen weder sexistisch noch klassistisch sein zu können. Trotz mehrfachen Interventionen der Mediator*innen (Thematisierung von Critical Whiteness und Klassismus, strukturellen Diskriminierungen, Braver Space, Einzel und Dreiergesprächen) eskalierte der Konflikt immer weiter. Die Gruppe wurde von den Mediator*innen geteilt, da die Gesamtheit der Teilnehmer*innen unter dem Konflikt litt und nicht mehr im Fokus stand. Wertschätzendes themenbezogenes Arbeiten im Sinne der Prämissen und der Mahloquet waren nicht mehr möglich (ebd.).

Möglichkeiten des Scheiterns

- Konfliktparteien entscheiden sich für Beendigung (Freiwilligkeit)
- Konfliktparteien lassen absolut keine andere Perspektive zu
- Mediator*innen müssen Allparteilichkeit aufgeben aufgrund von direkten Diskriminierungspraxen
- Mediator*innen sehen die Möglichkeiten für konstruktive Konfliktlösung erschöpft und entscheiden sich fürs Scheitern

(ebd.)

Kann Scheitern hilfreich sein?

In der Pädagogik wird Scheitern insofern als bedeutsam betrachtet, als dass aus Fehlern gelernt werden kann, Mitgefühl gestärkt werden kann und Menschen dazu bewegen kann Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen (ebd.).

Aus existenzphilosophischer Sicht birgt Scheitern als Grenzsituation Existenzerhellung, also die Möglichkeit sich selbst zu verstehen und in krisenhafte Situation eine Transformation und Veränderung der eigenen Vorstellungen, Gewohnheiten und Denkmustern zu erleben (ebd.).

6. Ratschläge und Fazit

6.1. Vier Ratschläge im Umgang mit Konflikten

1. Diskutiere, ohne Menschen zu attackieren und Beziehungen zu zerstören.
2. Überprüfe deine Motivation: Versuchst du zu gewinnen oder Probleme zu lösen.
3. Höre der anderen Seite zu und sei bereit, deine Perspektive ggf. Zu korrigieren.
4. Ziehe in Erwägung das beide Seiten recht haben könnten, auch wenn sie unterschiedliche Perspektiven vertreten. (ebd.)

Der Referenzrahmen bezieht sich immer auf Gewaltfreiheit, Menschenrechte, Menschenwürde und dem Fakt, dass bewusste Diskriminierung keine Perspektive ist (ebd.).

6.2. Fazit

“Konfliktlösungsmöglichkeiten sind nur dann gegeben, wenn keine festgezurten Ideologien und daraus hervorgehenden, beabsichtigten Diskriminierungspraxen dagegenstehen" (ebd., S. 100) Es muss einen Willen und eine Bereitschaft zur Konfliktlösung aller Parteien geben (ebd.). Die Diskriminierungskritische Mediation setzt ihre spezifische Haltung, Diskriminierungswissen, Wissen um Strukturelle Gegebenheiten und ein umfängliches Können der Mediator*innen voraus (ebd.). Das Praktizieren von Allparteilichkeit und Neutralität, sowie Wissen über ihre Grenzen sind Voraussetzung und die Garantie der Lösung eines Konfliktes ist dabei nie gegeben (ebd.).

7. Literaturverzeichnis

Perko, G. (2024). *Diskriminierungskritische Mediation und Konfliktbearbeitung: Grundlagen, Mediationsverfahren, Methoden und Beispiele aus der Sozialen Arbeit und dem Erwachsenenbildungsbereich* (1. Auflage.). Weinheim ; Basel : Beltz Juventa. S.

Satir, V. (1991). *Die psychotherapeutische Reise hinter das Sichtbare*. In: Jeffrey K. Zeig (Hrsg.), *Psychotherapie - Entwicklungslinien und Geschichte*. Tübingen: DGVT

6.1.2 Systemische Aufstellungsarbeit als Methode zur Konfliktbearbeitung



Ausarbeitung zum Vortrag

„Theoretische Rahmung und Einblick in die Umsetzung der systemischen Aufstellungsarbeit als Methode zur Konfliktbearbeitung“

Reallabor „Diskriminierungskritische Mediation und Konfliktberatung“

Dozierende: Prof. Dr. phil. Gudrun Perko, Jenny Pöller

Wintersemester 24/25

Von Anika Bornheimer, Kim Reipen, Lea Voitel

Inhaltsverzeichnis

1. Kontext und Einstieg	1
1.1. Was ist systemische Aufstellung?	1
1.2. Das Erbe Moreno's: Soziometrie, Soziokulturelles Atom & das Soziale Netzwerk	3
1.3. Wahrheit und Wahrnehmung	4
1.4. Moreno, Satir und Hellinger	8
2. Anwendungsbereich	12
2.1. Skulpturarbeit nach Virginia Satir	12
2.2. Meno- und Psychodrama nach Moreno	17
2.3. Settings	19
3. Vom Anliegen zur systemischen Aufstellung	22
3.1. Prämissen einer Aufstellung nach Hartung & Spitta	22
3.2. Ethik und moralisches Handeln in der Aufstellungsarbeit	24
3.3. Haltung als Aufsteller*in	25
3.4. Vom Anliegen zur Aufstellung – Skizze einer Sitzung	26
4. Fazit: Wie kann systemische Aufstellung zur Methodik der Mediation beitragen?	32
5. Abbildungsverzeichnis	33
6. Literaturverzeichnis	34

1. Kontext und Einstieg

Kim Reipen

Die systemische Aufstellungsarbeit wurde in den 1990er Jahren durch zunehmendes Interesse in Psychotherapie und Beratung über fachliche Kreise hinaus populär. (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 4) Ursprünglich aus dem Psychodrama und Familienstellen hervorgegangen, entwickelte sie sich zu einer eigenständigen Methode, die heute in Coaching, Supervision und Teamarbeit angewendet wird. (Vgl. Stadler & Kress 2020 S. 4) Ihr Ziel ist es, komplexe Zusammenhänge zwischen inneren psychischen Prozessen und multidimensionalen sozialen Strukturen sichtbar zu machen. Die Entwicklung der Gestalt- und Systemtheorien, sowie Erkenntnisse aus Forschungen zu Gruppendynamiken von Moreno und der Soziometrie legte wichtige Grundlagen für die Methode. Die Wahrnehmung und Ausdruck von Gefühlslagen mit dem Körper, das sogenannte *embodiement* (englisch Verkörperung) oder auch die *embodied cognition*,¹ erhält durch die Aufstellungsarbeit seinen unersetzlichen Stellenwert (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 4). Wir werden uns mit prägenden Figuren des Aufstellens beschäftigen, indem wir ihre unterschiedlichen Zugänge nutzen, um zu einem modernen Verständnis einer etablierten Aufstellungsarbeit zu gelangen.

Im folgenden Text erfolgt die ausführliche Ausarbeitung unseres Referats zur systemischen Aufstellung, welches wir im November 2024 im Rahmen unseres Reallabors „Diskriminierungskritische Mediation“ gemeinsam gehalten haben. Unsere Gruppe bestand aus Anika Bornheimer, Lea Voitel & Kim Reipen. Die Ausarbeitung setzt sich damit auseinander, wie die systemische Aufstellungsarbeit zur Klärung von Einflussfaktoren in komplexen Beziehungs- und Konfliktsituationen beitragen kann und dabei eine Übersicht zu verschiedenen Formen der Aufstellungsarbeit in den verschiedenen Settings aufzuzeigen.

1.1. Was ist systemische Aufstellung?

Die systemische Aufstellung ist eine Methode, um soziale, psychische und strukturelle Zusammenhänge sichtbar zu machen. Die Methodik soll es einer oder mehreren Personen ermöglichen, ihr „inneres System“ in Form von Repräsentanzen (z.B. Beziehungen und eigene Gefühle) mithilfe von Symbolen oder anderen Personen in einer situativen Anordnung darzustellen (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 6, 23). Repräsentanzen sind in diesem Sinne repräsentativ für

Gefühle oder Überzeugungen, Glaubenssätze und innere Anteile einer Person, was der Komplexität von Menschen und Beziehung zugrunde liegt (Vgl. Stadler & Kress, S. 23). Zum System der Repräsentanzen können je nach Auftrag und Arbeitsfeld verschiedene Formen von Repräsentanzen gehören. Grundsätzlich ist die Rede von Subjekt-, Objekt- und Beziehungsrepräsentanzen. Die für die inneren Repräsentanzen aufgestellten Stellvertreter*innen (Symbole oder Personen) können sich nach Form, Größe, Ausrichtung und Position (Nähe/Distanz zum Aufstellenden) unterscheiden (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 6, 191). Die Rollen gleichen im Ansatz dem soziologischen Rollenverständnis (Bsp. Die Rollen Vergabe bei Subjektrepräsentanzen: Ich als Vater, ich als Bruder, ich als Angestellter, und meine Depression). Eine Aufstellung ist im allgemeinen Verständnis kein direktes Rollenspiel, sondern das Explorieren der Elemente und Positionen eines Subjekts im Raum oder auf der Tischbühne. Der Fokus liegt dabei in erster Instanz auf dem Wahrnehmen und Erfahren, der externalisierten "doppelten Realität" (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 13).

Die Aufstellungsarbeit ist ursprünglich auf das Psychodrama von Jakob Levy Moreno (1889–1974) und die Familienskulpturen in der Familientherapie nach Virginia Satir (1916-1988) zurückzuführen und wird bis heute in Psychotherapie, Beratung, Coaching und Supervision eingesetzt. Ziel der Methoden, ist es in verschiedenen Kontexten, mehrdimensionale Beziehungsgefüge erfahrbar zu machen und Konflikte aus einer neuen Perspektive zu betrachten (Vgl. Stadler & Kress, 2019, S. 67).

„Etwas aufzustellen bedeutet, die relevanten Elemente einer Situation wahrzunehmen, zu konkretisieren und im Hinblick auf eine bestimmte Fragestellung oder Zielrichtung im Raum zu positionieren. Aufstellen bietet die Möglichkeit, mehrdimensionale Beziehungsgefüge auf verschiedenen sinnesebenen erfahrbar und erkennbar zu machen.“ (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 4)

Ziele der Aufstellungsarbeit sind sowohl Prozess- als auch Ergebnisorientiert (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 18), denn die Veränderung durch eine Erkenntnis, muss nicht unverzüglich die Umstellung eines Systems bedeuten, sondern kann Positionen ebenfalls verstärken, statt sie umzustellen. Bevor es um die Konkrete Veränderung geht, werden Problemfragen und Anliegen der Klient*innen vor (und während) der Aufstellung herausgearbeitet. Dabei erfolgt frühzeitig eine „Orientierung auf die gewünschte Zukunft“ (Ist- und- Soll-Zustand) (Vgl. Drexler 2015, S. 30). Aufstellungsarbeit kann somit zunächst Erkenntnisgewinn und anschließend auch Veränderung zum Ziel haben. In allen Phasen des Erkenntnis- und Veränderungsprozesses kann

Aufstellungsarbeit eine wichtige Rolle spielen, wenn sie in der Arbeit mit Klient*innen oder Patient*innen ziel- und hypothesengeleitet von der Leitung eingesetzt wird.

1.2. Das Erbe Moreno's: Soziometrie, Soziokulturelles Atom & das Soziale Netzwerk

Die Methode des Aufstellens und die Arbeit mit sozialen Konstellationen wurde von dem Psychiater und Soziologen Jacob Moreno im Kontext von Forschungen in den 1930er Jahren zu Gruppendynamiken (engl.: „Group Dynamics“) maßgeblich geprägt. Seine Forschungen zu Gruppendynamiken beschäftigen sich mit dem Verhalten der Einzelnen innerhalb einer Gruppe, dem Zusammenwirken und der gegenseitigen Beeinflussung der Mitglieder einer Gruppe sowie dem Verhalten zwischen Gruppen (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 10; 48). Moreno hatte die Gruppen und ihre interpersonellen Beziehungen und Dynamiken als Hauptgegenstand seiner Forschungen und therapeutischen Methoden definiert. Bis heute sind seine Forschungen und Methodiken Grundstein der Sozialwissenschaften (Vgl. Stadler & Kress, S. 5; 40)

Die von ihm geprägte Soziometrie untersucht und visualisiert soziale Beziehungen, indem das Hauptaugenmerk nicht ausschließlich das Individuum ist, sondern dessen Umfeld (Einfluss Faktoren) und strukturellen Veränderungen (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 5). Morenos konkrete Entdeckung durch die Soziometrie war es, aus drei Perspektiven gleichzeitig zu blicken. Er fokussierte das Netzwerk als Ganzes, die Beziehungen zwischen den im Netzwerk lebenden Personen, und die einzelnen Menschen mit ihren jeweiligen Positionen in den Netzwerken (Vgl. Stadler & Kress, S. 3-4).

Das sogenannte Soziogramm, ermöglicht die Darstellung von sozialen Beziehungen, und wird durch Sympathie, Antipathie oder Neutralität kategorisiert, wodurch Beziehungen in ein übersichtliches Verhältnis gesetzt werden können, vor allem dient sie dabei der Visualisierung von Strukturen und Netzwerken (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 8-10). Das Verständnis dieser vorhandenen Strukturen kann Muster wie Machtverhältnisse und/oder Konflikte aufdecken und Teil eines Lösungsfindungsprozesses werden, wodurch die Erkenntnis als Ziel erneut ins Zentrum der Aufstellungsarbeit rückt (Vgl. Stadler 2023, S. 14). Die multidimensionale Methode wird in den Sozialwissenschaften, der Psychologie und in Beratungskontexten überwiegend als Netzwerkanalyse bezeichnet. Ebenfalls ein von Moreno geprägter Begriff (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 3).

Moreno war der Überzeugung, dass die Position/Situation eines Individuums nicht völlig erkannt werden kann, wenn nicht alle Personen und Gruppen erfasst wurden, die in emotionaler und funktionaler Beziehung stehen (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 6).

„Der Mensch kann nicht als isoliertes Wesen verstanden werden, sondern als untrennbarer Teil einer Einheit, in die es geboren wird“ (Stadler & Kress 2020, S. 5).

Heute würden wir die Betrachtung Moreno's, in der eine "Einheit" mit seinen Umwelteinflüssen-, in seiner "Gewordenheit" verwoben ist, auch als soziales Netzwerk verstehen (Vgl. Stadlers & Kress 2020, S. 6). Morenos methodische Ansätze bedienen sich der Erklärung des "Soziokulturellen Atoms"², welches einen systemisch zugrunde liegenden Ansatz ausmacht (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 5 ff).

Das soziokulturelle Atom stellt das Innenleben von Personen, mit ihren Verbindungen zu ihrer Außenwelt, dar. Bei der klassischen Aufstellung des soziokulturellen Atoms geht es um drei Varianten:

1. Ausschließliche Darstellung des Beziehungsnetzwerkes einer Person
2. Ausschließliche Darstellung der inneren Anteile bzw. Rollen einer Person
3. Darstellung als Ganzes, mit allen inneren Anteilen einer Person und ihrem sozialen Netzwerk

Die "inneren Anteile" können als verschiedene Rollen, Meinungen und Werte innerhalb einer Person oder sogar innerhalb eines Themas auftreten. Hierbei kann es sich auch um die strukturelle Darstellung von Werten, Ideen und Zielen zum Beispiel im Coaching handeln. (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 6)

1.3. Wahrheit & Wahrnehmung

Wahrnehmung

Da das Erkenntnis ein wesentlicher Bestandteil der Aufstellungsarbeit ist, wurde bis zu dieser Stelle vermutlich zu genüge erläutert. Bei der Auseinandersetzung mit Wahrheit und Wahrnehmung, geht es um die Frage, wie Menschen wahrnehmen und wie es ihr Konzept von Wahrheit und Erkenntnis bedingt.

Der Begriff der Wahrnehmung, stellt in der Aufstellungsarbeit oberste Prämisse dar und beruht auf einer stark konstruktivistischen Sichtweise. Sie versucht sich von einer linearen Ursache- und Wirkungsprinzip sowie kausallogischen Wenn-dann-Aussagen zu lösen (Vgl. Hartung & Spitta 2020 S. 123). Diese Haltung ergibt sich aus der Praxis, die mit vielschichtigen sozialen Dimensionen arbeitet und eine kohärente Interdependenz betont, spricht die Erkenntnis, dass Systembeziehungen von gegenseitiger Einflussnahme und Abhängigkeit geprägt sind (Hartung und Spitta 2020, S. 124).

„Wahrnehmung ist ein Prozess, der die Fähigkeit umschreibt, Informationen aufzunehmen, sie zu einem kohärenten Muster zu verarbeiten und ihnen dadurch einen subjektiven Sinn zu geben. Wahrnehmung ist demnach die Fähigkeit, Informationen aufzunehmen, sie zu begreifen und ihnen dadurch einen Sinn zu geben. Sie ist eine Kombination aus sinnlicher Reizaufnahme und psychisch-mentaler Verarbeitung“ (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 130).

Wahrnehmung setzt sich somit gänzlich aus der Sinneswahrnehmung (Extero (äußerliche)-, intero (innerliche)-, Proprio (Bewegung)-, und Viszeroseption (Körpers Inneres z.B Organe)) und dem Prozess der Verarbeitung der inneren und äußeren Reize zusammen. Der Prozess der Informationsgewinnung (oder im weiteren Sinne der Erkenntnis) und ist traditionellerweise auf einer Neurobiologischen Ebene als organische Fähigkeit beschrieben. (Vgl. Hartung und Spitta 2020, S. 124)

Biochemische- und neurobiologische Ansätze erklären bisher noch nicht, wie Verknüpfungen und Assoziationen in den Zusammenhang mit Reizen im Detail ablaufen, wodurch in diesem Diskurs eine Trennung von Natur- und Geisteswissenschaften vorgenommen wird. (Vgl. Hartung & Spitta, S. 126 und 174)

Exkurs: Gestalttheoretische Perspektiven

Da die Wahrnehmung so stark im Zentrum der Aufstellungsarbeit steht, möchte ich hier zu einer gedanklichen Auseinandersetzung mit den zusammenhängenden Hintergründen der Konstruktivistischen und Systemischen Perspektiven einladen. Gestalt- und Systemtheorie sind die beiden Metatheorien des 20. Jahrhunderts. Die Gestalttheorie hat ihre Anfänge in der Psychologie und sich erst durch die Loslösung aus der Philosophie zu einer eigenen Wissenschaft entwickelt. (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 168) Sie beschäftigt sich mit den ganzheitlichen Zusammenhängen

menschlichen Erlebens und Verhaltens und liegt dem phänomenalen Problem der Wahrnehmung zugrunde. (Vgl. Metz-Göckel 2016, S. 21) Zusammenfassend erklärt, arbeitet die Gestalttheorie mit der Hypothese, dass der Mensch nicht einer großen Anzahl an einzelnen wirren Reizen und Empfindungen ausgesetzt ist, die dann mit individuellen Überzeugungen, Werten und Wahrheiten verknüpft werden, sondern unser Erleben und Verstehen vielmehr nach Ordnungen und Strukturen passiert. (Vgl. Metz-Göckel 2016, S. 21) Ein wesentlicher der Leitsatz der Gestalttheorie lautet: „Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile“ (vgl. Metz-Göckel 2016, S 21). Die Erkenntnisse von Wahrnehmung sind insofern übertragbar, dass Menschen die Einzelteile von dem, was sie (an sich und anderen) wahrnehmen, analysieren können, jedoch ein „übersummatives Ganzes“ dabei entsteht, was mehr als die Summe ihrer Teile darstellt, nämlich die sogenannte Gestalt (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 168). Dies ist für die Aufstellungsarbeit relevant, da Beziehungen als zusammenhängende Systeme betrachtet werden, obwohl sie zugleich aus vielen Einzelteilen bestehen. (Vgl. Metz-Göckel 2016, S. 46 ff) Die Gestalttheorie formuliert drei „Gestalt-Eigenschaften“:

- Strukturen (z. B. Organisationsebenen)
- Beschaffenheit (z. B. Eigenschaften eines Systems)
- Wesen (aus Handlungen resultierende Wirkung)

Diese Betrachtungsebenen dienen dazu eine Gestalt mit ihren Qualitäten und Eigenschaften zu beschreiben. Ihre Erkenntnisse lassen sich einerseits in sämtlichen Wissenschaftsbereichen wiederfinden, andererseits bereichern ihre Erkenntnisse maßgeblich die Arbeit in und mit sozialen Konstrukten – also mit allen Formen von Systemen, die von Menschen gebildet werden können (Vgl. Hartung & Spitta 2020 S. 167).

Wahrheit

“Das, was wir wahrnehmen, wird zu dem, was eine Wirkung hat. Und das, was wirkt, wird für uns zur Wirklichkeit. Unsere Wahrnehmung ist also mit der Vorstellung von Wahrheit verbunden.” (vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 119).

Die Definition der Wahrheit ist durch multiple (wissenschaftliche) Zugänge geprägt und hängt eng mit unserer Wahrnehmung und daraus folgenden Wirklichkeitskonstruktionen zusammen (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 13 ff). Moreno hat das Diktum geprägt, dass die Wahrheit der Seele durch

Handeln ergründet werden kann (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 14). Der erste Schritt der Handlung bei der Aufstellung ist, dass das, was im Inneren einer Person als Gefüge von Repräsentanzen vorhanden ist, nach außen gebracht und sichtbar gemacht wird. Aufgestellt wird das dreidimensionale Bild einer inneren kognitiven wie emotionalen Repräsentation. Dadurch entsteht für den Aufstellenden so etwas wie eine „doppelte Realität“ (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 14), da der*die Protagonist*in sowohl in der Szene sein als auch als Zuschauer*in die dargestellte Wirklichkeit erfassen kann, indem er*sie aus ihr austritt und für sich eine*n Stellvertreter*in in die Aufstellung schickt.

Der erkenntnistheoretische Zugang des Empirismus, der die subjektive Sinneswahrnehmung (Erfahrung) als Quelle für Erkenntnis beansprucht, steht der Theorie des Rationalismus mit logischem Denken und Erkennen von Gesetzmäßigkeiten (Ursache- und Wirkungsprinzip in der Forschung) gegenüber (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 112). Der Rationalismus geht davon aus, dass unsere Sinne uns auch täuschen können und der rationale logische Verstand die Quelle für Wahrheit und Erkenntnis bietet (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 112-113).

Eine weitere grundlegende Perspektive zur Wahrheitsfrage um Kontext der Aufstellungsarbeit, sind die philosophischen Fragestellungen und Perspektiven. Immanuel Kant (1724-1804) beschrieb bei seiner Frage der absoluten Wahrheit in seinem Buch „Kritik der reinen Vernunft“, von einer “kopernikanische Wende im Denken” und der “transzendentalen Erkenntnis”, welche sich aus Erfahrung, Verstand und Vernunft zusammensetzt. (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 10-11; S. 103) Er hat Wahrheitskonzepte und Perspektivfragen der Physik, auf den Aspekt der subjektiven Wahrnehmung übertragen, welches beschreibt, dass die Wahrheit das Ergebnis eines individuellen (biochemischen und kognitiven) Wahrnehmungsprozesses und daher immer subjektiv ist. (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 11)

Einigen sich Menschen auf eine konsensuelle Wahrheit, wird diese intersubjektive Wahrheit zur systemischen Wirklichkeit, welche jedoch nur so lange wahr ist, bis sie von einem anderen Konstrukt abgelöst wird (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 12 ff.). Die systemische Wirklichkeit ist nach dieser Argumentation ein soziales Konstrukt. In der Familientherapie ist bei der systemischen Wirklichkeit/Wahrheit die Rede von einem Aushandlungsprozess, in der die Beziehungswirklichkeit erst konstruiert wird (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 175). Diese Verschiedenen Ansätze schlagen sich auch in der fachlichen Auseinandersetzung mit der Wahrheitsfrage in der Aufstellungsarbeit wieder. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass perspektivwechselnde Methoden (wie z.B. das Abgleichen von Wahrnehmung und Wahrheit durch

Reframing) bedeutsamste und bewährte Werkzeuge im Hintergrund der Aufstellungsarbeit (insbesondere der Familientherapie) sind (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 15 ff).

1.4. Moreno, Satir und Hellinger

Moreno und die Tradition des Psychodramas

Die Tradition des Psychodramas ist eng verknüpft mit der Arbeit Morenos, und hat sich wie bereits erwähnt, über die Grundlage der Soziometrie hinaus, als expressionistische gestalttherapeutische Methode entwickelt (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 8). Der Ansatz des Psychodramas ist ein handlungsbasierter und humanistischer Ansatz, in dem das gesamte Selbst, sowohl körperlich als auch geistig in (inter)Aktion tritt (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 87). Wichtig für den Zusammenhang zur systemischen Aufstellung, ist dabei die Erkenntnis von Moreno, dass die Integration von (unbewussten) Gefühlen in Interaktion mit somatischer Erfahrung gesetzt werden kann und das Erleben von Emotionen nicht einziger Hauptbestandteil des Prozesses, sondern der Fokus auf die Expression von Gefühlen und Wahrnehmungen der jeweiligen Positionen und/oder Rollen ausgelegt werden kann (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 6 ff).

Das besondere an der Methode des Psychodramas, ist dass Klient*innen dazu auffordert werden, ihre eigenen Geschichten in Form von Dramen selbst zu schreiben, zu inszenieren und darzustellen (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 3). Das bedeutete, dass Klient*innen, nicht zu einem passiven Objekt der Interpretation durch den*die Therapeut*innen gemacht werden, sondern als aktiver, inszenierender Teil ihres Selbst verstanden werden (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 3 ff). In Abgrenzung zur „klassischen“ Aufstellungsarbeit, bei der die Stellvertreter*innen neutral über Wahrnehmungen und Gefühle aus ihrer Position berichten, wird in der Gestalttherapie gewollt intensiv und betont an der expressiven Darstellung von Gefühlen und Wahrnehmungen in den jeweiligen Rollen gearbeitet (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 3).

Satir und die Tradition des Familienstellens

Bei der Auseinandersetzung mit Morenos soziometrischen Darstellungen von Beziehungsnetzwerken wurde bereits ein starker Fokus auf Systemisches Verstehen von Beziehungen gelegt. Die Pionierarbeit von Virginia Satir (1916-1988) und das Aufstellen von Familienkonstellationen knüpfte an diesen Erkenntnissen an und war darüber hinaus wesentlich für die Entwicklung der modernen Familientherapie (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 24). Ihre populäre Methode in der Arbeit mit Familiensystemen, war das Aufstellen von Familienkonstellationen in sogenannten „Familienskulpturen“. Sie sagt, dass die Verbildlichung zum Teil mehr aussagen kann als eine rein verbale Kommunikation. (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 11) Ihre Methode der

Familienskulpturen zielte darauf ab (Unbewusste) Kommunikationsmuster, Beziehungen und Dynamiken innerhalb von Familien sichtbar zu machen (durch körperliche Darstellung und Positionierung von Familienmitgliedern oder Stellvertreter*innen im Raum darstellen). Satir betonte die emotionale Wirkung dieser Visualisierungen, die sowohl diagnostisch als auch interaktiv genutzt wurden. (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 11)

Satir kombinierte psychodramatische und gestalttherapeutische Elemente, um Familienmitglieder in die Lage zu versetzen, Perspektiven und Empfindungen der anderen besser nachzuvollziehen: *"Veränderungsimpulse entstehen durch den Abgleich eigener Wahrnehmungen mit den Perspektiven der anderen"* (Vgl. Stadler & Kress, S 11). Dabei greift Satir zum Teil auch aktiv in den Prozess ein, um Veränderungen in der Skulptur vorzunehmen. Durch ihre humanistischen Studien, lehrte und praktizierte sie, mit einer humanistisch geleiteten Haltung, indem sie der Überzeugung war, dass Menschen sich ihr Leben lang verändern (können) und die Aufgabe der Therapeut*innen ist *"die Möglichkeit zu geben, aus ihrem gesamten, von Geburt an vorhandenen Potenzial zu schöpfen"* (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 57) und diese Verbindung wiederherzustellen. Satirs analytischer Blick hat Kommunikationsformen zwischen Familienmitgliedern analysiert und inkongruente Kommunikationsformen (Anklagendes-, Beschwichtigendes-, ausweichendes-, und rationalisierendes Verhalten) mit Vermutungen von dahinter liegenden Bedürfnissen verknüpft (Vgl. Stadler & Kress 2020, S 53 ff). Satirs Überzeugung war, dass der Grund für Missverständnisse, häufig mit dem Selbstwertgefühl der jeweiligen Person zusammenhängt und somit die Stärkung eines Familiensystems, die Stärkung des Selbstwertgefühls jedes Familienmitgliedes zu optimieren bedeutet (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 53).

Hellinger und seine Aufstellungsarbeit

Systemisches Aufstellen ist in seiner Anwendung nicht ausschließlich im Kontext wissenschaftlich Standardisierten Verfahren verwendet worden (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 64 ff). Bei manchen Klient*innen gibt es Irritationen, wenn von Aufstellung gesprochen wird, wenn zum Beispiel eine direkte Verknüpfung zu Hellinger gezogen wird (Vgl. Stadler & Kress 2020, S.5). Bert Hellinger (1925-2019) und seine Aufstellungsarbeit wird einerseits als „Gründervater der Aufstellung“ gesehen und aus verschiedenen Gründen stark kritisiert. Durch seine Publikationen (z.B. *"Zweierlei Glück"* 1993) erhielt die Methodik der Aufstellung (die Ursprünglich aus dem Kontext des Psychodramas und der Familientherapie stammt) große mediale Aufmerksamkeit und Anwendung in subpsychologischen Kreisen. (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 12)

Ursprünglich hatte Hellinger Philosophie, Pädagogik und Theologie studiert und arbeitete ab dem Jahr 1952 als Priester. Erst Jahre später begann er eine Ausbildung zum Psychoanalytiker in Wien und studierte körpertherapeutische Ansätze (Primärtherapie) in den USA. Erst in den 80er Jahren kam er mit der Familientherapie, sowie den Familienskulpturen und somit der Aufstellungsarbeit in Berührung und integrierte diese in seine therapeutische Arbeit (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 62 ff). Sein Eingang in die Aufstellungsarbeit war stark durch die Familienskulpturen nach Satir geprägt, auch wenn seine Arbeit im späteren Verlauf stark von der Skulpturarbeit unterschieden wird³ (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 58).

Hellinger traf aufgrund von seinen Beobachtungen, Aussagen über Ordnungen und Bestimmungen eines Familiensystems, die sog. "Ordnungen der Liebe" (vgl. Stadler & Kress 2020, S. 63), die Prinzipien wie das Recht auf Zugehörigkeit, eine bestehende Hierarchie und das Tragen seines eigenen Schicksals beinhalten. Absolutistische Aussagen und Interpretationen wie diese wurden Hellinger vorgeworfen, in denen es heißt er sei in seinen Aufstellungen zu drastisch, konfrontativ und direktiv vorgegangen (vgl. Stadler & Kress 2020, S. 71) und brachte ihm den Spitznamen der "harte Hellinger". Er arbeitete nach seinem absoluten Wahrheitsprinzip "ohne Furcht" und meinte, dass die Aufstellungsarbeit die Ergebnisse einer Aufstellung in keiner Weise abmildern darf und Klient*innen schonungslos mit "der Wahrheit" konfrontiert (und provoziert) werden sollten (vgl. Stadler & Kress, S. 71). Kritiker*innen bemängeln, dass Hellinger komplexe psychische oder familiäre Probleme oft auf einfache Schemata reduzierte, z.B. die Idee von "Ordnung" und "Schuld". Diese simplifizierte Betrachtung wurde als unangemessen und in manchen Fällen sogar als potenziell schädlich angesehen und die Methode Hellingers, welche aus auf intuitiven, phänomenologischen und stark Spirituellen Ansätzen basieren, als wissenschaftlich schwer überprüfbar gelten (Vgl. Stadler & Kress, S. 73, 99).

"Bert Hellingers spirituelle Sichtweise distanziert sich deutlich von allen anderen psychotherapeutischen Ansätzen und versperrt sich durch seine „spirituelle“ Systematik vor neuen psychologischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, wie z. B. in den Bereichen der Psychotraumatologie oder auch der Epigenetik." (vgl. Stadler & Kress 2020, S. 65).

Viele seiner Behauptungen, z.B. die Vorstellung, dass Stellvertreter*innen in einer Aufstellung durch ein "wissendes Feld" Zugang zu objektiven Wahrheiten über das aufgestellte System hätten, werden als esoterisch kritisiert. Dieses Konzept führt zu einer potenziellen Suggestion und Interpretationswillkür (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 99). Auch der Begriff „Geist“, den Hellinger

oft benutzt, bezeichnet für ihn Urkraft, die alle Existenz in Bewegung gesetzt hat und in Bewegung hält; jene Urkraft, die allem zustimmt, wie es ist. Für viele ist das, was Hellinger als „Geist“ bezeichnet, nichts anderes als der Schöpfergott, indem seine theologischen Zugänge stark sichtbar werden (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 64-65). Seine spirituelles Deutungsschema ist dabei auch von psychologischen wissenschaftlichen Erkenntnissen z.B. im Bereich der Psychotraumatologie und der Epigenetik distanziert (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 66). Hellinger praktizierte seine Aufstellungsarbeit oft ohne klare Abgrenzung zu Psychotherapie und wird dafür kritisiert, dass er psychisch labile Personen mit potenziell schädlichen Aussagen oder Interventionen konfrontierte, ohne adäquate therapeutische Begleitung (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 71, 113). Zudem hat seine Arbeit mit Traumafolgestörungen keine echte Systematik für die Erfassung und Heilung solcher Störungen entwickelt (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 65). Auch gab es Kritik an den unzureichenden Schutzmaßnahmen wie zum Beispiel die Berücksichtigung der Freiwilligkeit und die Exponierung von sensiblen Themen ohne ausreichende Schutzmaßnahmen und Nachbetreuung wie beispielsweise seine Publiken Gruppen Aufstellungen mit 500 Personen, wodurch er die Intimität einer therapeutischen Situation opferte und große Kritik aus therapeutischen Kreisen erhielt (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 98 und 339).

Trotz oder gerade in Anbetracht der bestehenden Kritik und Abgrenzung, ist es wichtig sich vor Augen zu führen, dass schon in den 90-iger Jahren viele Psychotherapeut*innen und Berater*innen begonnen, die Aufstellungsmethode mehr oder weniger gelöst vom Gedankengut Bert Hellingers in ihre psychotherapeutischen Ansätze zu integrieren oder neue, eigenständige Aufstellungskonzepte zu entwickeln.

2. Anwendungsbereich

Lea Voitel

Ich habe mich überwiegend mit den Anwendungsbereichen der systemischen Aufstellung beschäftigt. Welche Settings und Formate gibt es? Was sind die zentralen Themen, bei denen eine systemische Aufstellung sinnvoll und zielführend eingesetzt werden kann? Welche Chancen werden durch die systemische Aufstellung im psychosozialen Kontext eröffnet, aber welche Grenzen gibt es auch in der Arbeit mit diesem Verfahren? Mit diesen Fragen werde ich mich im weiteren Text ausführlich beschäftigen.

2.1. Skulpturarbeit nach Virginia Satir

Ich beginne nun zuerst über die verschiedenen Settings und Formate der systemischen Aufstellung zu schreiben. Das erste Format, mit dem ich mich befasst habe, ist die sogenannte Skulpturarbeit nach Virginia Satir. Um dieses Format bestmöglich und umfassend darstellen zu können, habe ich mich am „Praxishandbuch Aufstellungsarbeit – Grundlagen, Methodik und Anwendungsgebiete“ von Christian Stadler und Bärbel Kress orientiert. Das Buch erschien 2020 im Springer Verlag. Für die gesamte Ausarbeitung habe ich dieses Buch als maßgebliche Hauptquelle genutzt.

Die Skulpturarbeit nach Virginia Satir stützt sich auf drei Grundpfeiler bzw. drei ethische Grundsätze entwickelt, praktiziert und gelehrt von Virginia Satir wertschätzende Haltung als Grundlage (besonders wesentliches Merkmal einer systemischen Beratung oder Therapie) Erlebnis- und Wachstumsorientierung sowie Transformation sind wesentliche Grundsätze in Virginia Satirs Arbeit.

Doch wie und wann entstand die Skulpturarbeit überhaupt? Dieses Zitat beschreibt die Anfänge der Skulpturarbeit sehr anschaulich:

“1962 war Virginia Satir in Colorado zu einer Versammlung von über tausend Menschen eingeladen, um zu zeigen, wie sie ganze Familien behandelt. Da die Familie absagte, musste sich Virginia kurzfristig ein neues Vorgehen ausdenken. Sie bat einige Teilnehmer, die Rollen von Familienangehörigen zu übernehmen. Damit wurde erstmalig ein Familien-Rollenspiel benutzt, um familientherapeutisches Vorgehen vor einer großen Gruppe ganzheitlich und

lebendig darzustellen. Durch dieses Spiel wird den Rollenspielern – Familienmitgliedern oder Gruppenteilnehmern – ermöglicht, das eigene Familiensystem zu erkennen und besser zu verstehen, wie auch spielerisch Erfahrungen in neuen Verhaltensmustern zu machen. Sie können so auch neue Interaktionsmuster einüben“ (vgl. Jürgens, 1985, S. 429).

Bevor ich vertiefend auf Virginia Satirs Methode der Skulpturarbeit eingehe, möchte ich noch einige wichtige Eckdaten ihrer Lebensgeschichte aufzeigen. Geboren wurde Virginia Satir am 26. Juni 1916 in Neillsville, Wisconsin, sie starb am 10. September 1988 in Kalifornien. Satir gilt als Begründerin der Familientherapie. Unter anderem hat sie einen Collegeabschluss als Lehrerin. Während ihrer Arbeit in diesem Beruf sammelte sie schon erste Erfahrungen in der Eltern-Kind-Beratung. Berufsbegleitend absolvierte sie später noch eine psychoanalytische Ausbildung. Bei der Arbeit mit einem schizophrenen Patienten kam ihr 1951 erstmalig die Idee, eine ganze Familie in den Therapieprozess mit einzubeziehen. So wurde der Grundstein für die Skulpturarbeit mit Familien gelegt. (Vgl. Coaching Akademie Berlin, 2023) Virginia Satir hat fünf verschiedene Kommunikationsformen entwickelt, die in ihrer Arbeit eine zentrale Rolle spielen. Auch hierbei habe ich mich wieder auf die Quelle „Praxishandbuch Aufstellungsarbeit – Grundlagen, Methodik und Abwendungsgebiete“ von Christian Stadler und Bärbel Kress orientiert:

- *anklagen*: Um gesehen und gehört zu werden, muss ich anklagen, um meinen als bedroht erlebten Selbstwert zu bewahren.
- *beschwichtigen*: Ich muss jeden glücklich machen, um geliebt zu werden. Nur wenn ich anderen den Vorzug gebe, bin ich etwas wert.
- *ablenken*: Egal wie extrem ich mich aufführe, das brauche ich für mein Kontaktbedürfnis, habe aber Angst, abgelehnt zu werden.
- *rationalisieren*: Dadurch beweise ich, wie klug ich bin. Eine intellektualisierende Argumentation zeigt sich in meinem Wissen, das von stringenter Logik geprägt ist.

- *kongruent kommunizieren*: Ich bin mir des Kontextes bewusst. Ich äußere meine Bedürfnisse offen, höre anderen zu und bin mit ihnen und mir im Kontakt. (vgl. Stadler & Kress 2020, S. 53)

Im Buch gibt es ein Praxisbeispiel, wie Skulpturarbeit mit Familien funktionieren kann: Konkret geht es darum, dass sich die Eltern wünschen, die Geschwister der Familie würden sich wieder besser verstehen. Die Schwestern sind 16, 14 und 10 Jahre alt. Die 16-jährige Schwester wurde erst vor kurzem in einer Klinik wegen Anorexie behandelt. Damit sich das Verhältnis zwischen den Geschwistern wieder verbessert, will es die Familie mit einer Aufstellung versuchen. Es ist wichtig, dass grundsätzlich alle Familienmitglieder zu dieser Aufstellung bereit sind und ein Verständnis für das Verhalten der anderen haben (wollen). So wird die Grundhaltung für eine gelingende Skulpturarbeit mit Familien nach Virginia Satir beschrieben. (vgl. Stadler & Kress, 2020, S. 55) Die jüngste Schwester soll die Familienmitglieder so im Raum verteilen, wie sie selbst die Familie gerade erlebt und sich am Ende selbst dazustellen. Sie soll diese Aufgabe übernehmen, da sie am wenigsten in den Konflikt involviert ist. Beim Aufstellen soll nicht gesprochen werden und keine Beeinflussung stattfinden. (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 56) Nun wird im Buch „Praxishandbuch Aufstellungsarbeit“ ein praktisches Beispiel für eine Skulpturarbeit mit einer Familie dargestellt, welches ich an dieser Stelle aufgreifen und in meinen eigenen Worten zusammenfassen möchte.

Familienmitglieder dürfen sich während des Prozesses des Aufstellens nicht einmischen, Therapeut*innen haben die Aufgabe, die aufstellende Person zu ermutigen. Die Familienmitglieder dürfen kleine Hilfestellungen geben. Nachdem die Aufstellung feststeht, wird jedes Familienmitglied von der Therapeut*in befragt, wie es sich auf der jeweiligen Position fühlt. Auf diese Weise ist es für die Therapeut*in möglich, Rückschlüsse auf Rollen, Regeln und persönliche Grenzen innerhalb einer Familie zu ziehen. Jede Person hat eine eigene Sicht auf die Dinge. Diese Unterschiede kann man nutzen, um familiäre Beziehungen und eine wechselseitige Akzeptanz zu fördern. Es ist wichtig, anzuerkennen, dass Veränderungen eine ganze Familie betreffen und es kein „Symptomkind“ (vgl. Stadler & Kress, 2020, S. 56) gibt. Symptomkind beschreibt das Kind, was vermeintlich für die Probleme in der Familie verantwortlich ist. Jedoch kann nie nur ein einzelnes Familienmitglied und vor allem kein Kind für die Problematiken in der gesamten Familie verantwortlich sein. Die ganze Familie muss Verantwortung übernehmen und kann auch nur gemeinsam Veränderung bewirken. Die Wahrnehmung des eigenen Körpers ist bei diesem Prozess

nicht zu unterschätzen. Konflikte sollten konstruktiv gelöst werden, anstatt eine schuldige Person zu suchen. Welche Veränderungswünsche und Erwartungen gibt es? Was könnten nächste Schritte sein? Therapeut*innen, Sozialarbeiter*innen oder andere ausgebildete Systemiker*innen können an dieser Stelle gemeinsam mit der Familie Hypothesen aufstellen und verschiedene, neue Perspektiven einführen. Ein zentrales Ziel ist es, den Selbstwert jeder einzelnen Person zu stärken. (Vgl. Stadler & Kress, 2020, S. 56)

Es gibt vier deutliche Vorteile gegenüber einer herkömmlichen Gesprächstherapie, durch die sich die Skulpturarbeit von Virginia Satir auszeichnet:

- hohe Flexibilität
- Prozess kann jederzeit gestoppt werden, Anregungen gegeben und Veränderungen vorgeschlagen werden
- „Ein Bild sagt mehr als 1000 Worte“
- Freiwilligkeit („Freiwilligkeit ist unbedingt zu achten.“ vgl. Stadler & Kress, 2020, S. 57)

Zuletzt möchte ich noch kurz darauf eingehen, welche besondere Haltung und Beziehung Virginia Satir zu ihren Klient*innen hatte und welche Bedeutung ihre Arbeit heute für die systemische Praxis hat. Zunächst mal geht sie von der Grundannahme aus, dass Menschen sich im Laufe ihres Lebens unaufhörlich verändern können. Mit ihrer Arbeit möchte sie die Verbindung zwischen dem Menschen und seinem eigenen Potential wiederherstellen. Eine gleichberechtigte Beziehung ohne jegliche Hierarchien ist ihr in ihrer Arbeit außerdem wichtig. Eine weitere Grundannahme ist zudem, dass kein Mensch isoliert existieren kann. Seine Erfahrungen, Einstellungen und Gefühle beeinflussen sein Verhalten. (Vgl. Stadler & Kress, 2020, S. 58)

Schlippe und Schweitzer schreiben in ihrem „Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung“ (1998, S. 164): „Die Technik der Familienskulptur gehört zu den interessantesten, erlebnisintensivierenden Methoden, die die Familientherapie entwickelt hat.“ (vgl. Von Schlippe & Schweitzer, 2013). Abschließend kann man sagen, dass Virginia Satir einen großen Einfluss auf die systemische Praxis gehabt hat und auch weit über ihren Tod hinaus immer noch hat. Das kann man sehr gut an den drei Schlüsselwörtern Erlebnisorientierung, Entwicklungs- und Wachstumsorientierung und Transformation festmachen, die sie geprägt hat und die ihre Arbeit

und die damit verbundene Herangehensweise gut beschreiben. Die Schlüsselwörter bedeuten zum einen, dass der Fokus auf die Erfahrungen und Erlebnisse, aber auch auf Gesundheit und Persönliche Weiterentwicklung des Einzelnen gelegt wird. Mit Transformation ist gemeint, dass Virginia Satir durch ihre Arbeit Impulse geben kann, um einen Veränderungsprozess anzustoßen. Erfahrungen und Erlebnisse sollen visualisiert werden, der Fokus liegt auf der Gesundheit und der Weiterentwicklung der einzelnen Person und durch die Arbeit mit dem inneren und äußeren System kann ein Impuls zur Veränderung ausgelöst werden – ein Transformationsprozess wird angestoßen. (vgl. Stadler & Kress, 2020, S. 59)

Fernab von Virginia Satir und ihrer Skulpturarbeit gibt es noch weitere Methoden und Herangehensweisen der Aufstellungsarbeit. Nun möchte ich im folgenden Kapitel auf die verschiedenen Ansätze eingehen, die in der Einzeltherapie Verwendung finden.

Aufstellungsarbeit in der Einzeltherapie

Die Aufstellungsarbeit ist ein therapeutisches Verfahren, das häufig mit Gruppen in Verbindung gebracht wird, jedoch auch in der Einzeltherapie wirksam eingesetzt werden kann. Sie dient dazu, verborgene Dynamiken und unbewusste Muster sichtbar zu machen, indem innere Bilder räumlich dargestellt werden. Dabei können Stellvertreter*innen durch Figuren, Bodenanker oder imaginative Techniken ersetzt werden. Sowohl für Kinder, Jugendliche als auch Erwachsene kann diese Form der Therapie hilfreich sein, um sich Konflikte zu vergegenwärtigen, Abstand zu gewinnen und sich selbst zu positionieren. In der Einzeltherapie wird Aufstellungsarbeit genutzt, um familiäre oder systemische Verstrickungen zu erkennen, Entscheidungsprozesse zu unterstützen und emotionale Blockaden zu lösen. Dieses Kapitel beleuchtet die Anwendungsbereiche und Potenziale der Aufstellungsarbeit im Einzelsetting und diskutiert deren therapeutischen Nutzen.

Aufstellung mit dem Familienbrett

Das von Kurt Ludewig und Thea Schönfelder entwickelte Familien- oder Systembrett wird zur Aufstellungsarbeit im Einzelsetting verwendet (Ludewig und Wilken 2000). Es handelt sich dabei um ein Holzbrett, bestehend aus zwei Hälften, auf dem kleine standardisierte Holzfiguren und Symbole aufgestellt werden können, um Familienangehörige, andere Systeme oder auch Prozesse anschaulich zu machen. Mittlerweile haben sich eine Reihe unterschiedlicher Systembretter etabliert. (Vgl. Stadler & Kress 2020, S. 207) In abgewandelter Form kann mit jeder Zielgruppe

mit dem Familienbrett gearbeitet werden. Das Familienbrett wird auch Systembrett genannt. Es eignet sich am besten, wenn Klient*innen sich in einer Konfliktsituation innerhalb ihrer Familie befinden und mehr über die Strukturen und Hintergründe des Konflikts erfahren und verstehen wollen. Auf diese Weise können Handlungsmöglichkeiten erarbeitet werden. Klient*innen in der Einzeltherapie werden gebeten, ihre Figuren auf dem Brett aufzustellen, die Aufstellung zu betrachten und darüber nachzudenken, was sie an der Aufstellung verändern könnten (vgl. Pobuda, 2022).

Neben der Anwendung in der Einzeltherapie spielt Aufstellungsarbeit auch in der Gruppentherapie eine bedeutende Rolle. Im folgenden Kapitel möchte ich auf verschiedene Ansätze und Methoden eingehen, die speziell in gruppentherapeutischen Settings zur Anwendung kommen und dort ihre besondere Wirkung entfalten.

Aufstellungsarbeit in der Gruppentherapie

In der Gruppentherapie können Mitteilnehmende als Stellvertreter*in für Personen oder Konzepte aus dem inneren Erleben eines Einzelnen agieren, wodurch emotionale Verstrickungen, Beziehungsmuster und unbewusste Konflikte erkennbar werden. Dieses Kapitel untersucht die verschiedenen Anwendungsbereiche der Aufstellungsarbeit in der Gruppentherapie und zeigt auf, wie sie zur Selbsterkenntnis, Konfliktlösung und persönlichen Entwicklung beitragen kann.

Wie bereits in einem früheren Kapitel erwähnt, möchte ich nun noch einmal verstärkt inhaltlich auf das Meno- und Psychodrama nach Moreno und die damit verbundenen Anwendungsbereiche eingehen.

2.2. Meno- und Psychodrama nach Moreno

Im Folgenden werden verschiedene Verfahren beschrieben, die für die Aufstellungsarbeit in der Einzeltherapie verwendet werden können. Beginnen möchte ich mit der Aufstellung im Menodrama.

Das Menodrama ist eine Variante des Psychodramas, die in der Einzeltherapie und Beratung verwendet wird. Zunächst werden zwei verschiedene Arten von Bühnen unterschieden, auf denen eine Aufstellung im Menodrama durchgeführt werden kann: die somatopsychische und die metaperspektivisch-symbolisierende (Stadler & Kress 2020, S. 202). Unterschieden wird zwischen

Zimmerbühnen, Tischbühnen oder Bodenbühnen – hier ist vieles möglich und kann, je nach den vorhandenen Gegebenheiten, angepasst werden. Es wird mit verschiedenen Objekten und Symbolen gearbeitet, z.B. Holzbausteine oder Spielfiguren, um eine Aufstellung durchzuführen. Einige Symbole und Figuren können besser integriert werden als andere. Dabei hat die aufstellende Person die Draufsicht auf die Bühne, nimmt also eine Spiegelposition ein. Gerade, wenn ein Thema emotional sehr aufgeladen ist und es Konflikte gibt, kann es sinnvoll sein, auf diese Weise ein wenig Abstand vom Geschehen zu bekommen. Klient*innen haben so selbst die „Regie“ über die Bühne und können sich so mit genügend Zeit innerlich und äußerlich selbst sortieren. (vgl. Stadler & Kress, 2020, S. 205)

Es gibt verschiedene Techniken, die in den Verfahren des Psychodramas vorgestellt werden. Diese werde ich nun vorstellen:

<i>Psychodramatechnik</i>	<i>Inhalt</i>	<i>Funktion</i>
<i>Szenenaufbau</i>	Das innere Bild der aufstellenden Person wird mit seinen Bestandteilen außen auf der Bühne mithilfe von Objekten sichtbar gemacht	Die aufstellende Person verschafft sich Orientierung über Selbsta- und Objektrepräsentanzen und deren Zusammenspiel (Beziehungsrepräsentanzen)
<i>Doppeln</i>	Die Leitung verbalisiert einfühlend das innere Erleben (Gefühle, Gedanken, Impulse) der aufstellenden Person	Die aufstellende Person findet Worte für ihre innere Befindlichkeit und kann sich aus einer lähmenden Blockade befreien
<i>Spiegeln</i>	Die aufstellende Person außerhalb der Aufstellung und betrachtet das Aufgestellte von außen	Die aufstellende Person gewinnt Distanz zu emotional Belastenden und erhält eine Hilfe beim Mentalisieren der eigenen Prozesse
<i>Rollenwechsel</i>	Die aufstellende Person wechselt in die anderen Personen oder inneren Anteile, die auf der Bühne stehen; dazu verlässt sie die Ausgangssituationen	Erarbeiten eines besseren Verständnisses davon, was gehört zu mir und was gehört zum anderen; Schwächung bzw. Auflösung von Introjektionen und Projektionen bzw. ein besseres Verstehen eigener, evtl. auch ungeliebter Anteile
<i>Rollenfeedback</i>	Die aufstellende Person und die Leitung berichten, was sie jeweils in den Rollen erlebt haben (Gefühle, Gedanken, Impulse)	Vervollständigung des inneren Bildes der aufstellenden Person, angereichert durch das, was nicht in der Aufstellung gesagt wurde

Tabelle 1. (vgl. Spitzer-Prochazka 2018)

Es werden verschiedene Arten des Psychodramas unterschieden. Bei allen Formen ist jedoch immer gleich, dass der Beginn im Szenenaufbau und damit in der Aufstellung der relevanten Elemente einer Situation/eines Konflikts für eine Person oder eine Personengruppe liegt. Zudem wird beim Psychodrama zwischen einem kulturellen und einem sozialen Atom unterschieden. Beim kulturellen Atom geht es um die Arbeit mit den eigenen inneren Anteilen. Das soziale Atom befasst sich hingegen mit einer Person in ihrem sozialen Netzwerk und den damit verbundenen Wechselwirkungen. (Vgl. Stadler & Kress, 2020, S. 233)

Außerdem werden in der psychodramatherapeutischen Aufstellung zwei verschiedene Zielsetzungen unterschieden. Entweder die Personen suchen Klärung und Verständnis für eine Situation, in der diese sich gerade befinden oder die aufstellenden Personen suchen eine konkrete

Lösung für ein konkretes Problem. In beiden Fällen können spezifische Fragen gestellt werden, um die Personen im Prozess auf ihrer eigenen Bühne zu unterstützen und zu begleiten. (Vgl. Stadler & Kress, 2020, S. 194)

Die aufstellende Person sucht Klärung und Verständnis: Die aufstellende Person sucht eine Lösung:

- | | |
|--|--|
| – Wer bin ich? | – In welcher Lage befinde ich mich? |
| – Was macht mich aus? | – Wie bin ich in diese Lage gekommen? |
| – Wo bin ich? Wo ist mein Platz? | – Wie komme ich aus meiner Lage heraus? |
| – Wen gibt es noch | – Wie kann ich vermeiden, immer wieder in ähnliche Lagen zu geraten? |
| – Welche Art der Beziehung habe ich zu eigenen Anteilen? | |
| – Welche Art der Beziehung habe ich zu anderen Menschen? | |

Gerade, wenn eine Lösung für ein konkretes Problem gesucht wird, ist die Klärung solcher Fragen von zentraler Bedeutung. Damit kommt die Person mental schon ein Stück weiter an die Problemlösung und erhält erste Hilfestellungen, wie nächste Schritte aussehen könnten. In einer ersten Sitzung ist mit dieser ersten Sitzung schon ein großer Schritt erreicht. (Vgl. Stadler & Kress, 2020, S. 194)

2.3. Settings

Mehrgenerationale Aufstellungen

Ein weiteres Verfahren der Aufstellungsarbeit ist die mehrgenerationale Aufstellung. Auch dieses Verfahren ist ein Teil des Psychodramas. Hierbei geht es darum, die empfundene bzw. emotionale Nähe zwischen Familienmitgliedern darzustellen. Dabei spielt es eine eher untergeordnete Rolle, ob diese lebendig oder bereits verstorben sind. Gerade, wenn Konflikte bereits über Generationen hinweg bestehen oder es darum geht, eine traumatische Familiengeschichte, z.B. Kriegserlebnisse, aufzuarbeiten, kann diese Form der Aufstellung hilfreich sein. Um diese Aufstellung deutlich sichtbar zu machen, kann man auf dem Boden eine Timeline ausbreiten oder ein Genogramm aufzeichnen. (Vgl. Stadler & Kress, 2020, S. 195)

Aufstellungsarbeit mit Kindern und Jugendlichen

Die Aufstellungsarbeit bietet in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen eine kreative und spielerische Möglichkeit, innere Prozesse sichtbar zu machen und emotionale Herausforderungen zu bearbeiten. Durch die Verwendung von Figuren, Symbolen oder Bodenankern können junge Menschen ihre Gefühle, familiären Beziehungen und sozialen Dynamiken ausdrücken, ohne ausschließlich auf Sprache angewiesen zu sein. Besonders bei Themen wie Ärger in der Familie, Schulstress oder Identitätsentwicklung kann diese Methode unterstützend wirken. (Vgl. Stadler & Kress, 2020, S. 214 f.)

Symbolaufstellung mit Tieren

In der Arbeit mit Kindern eignet sich die Symbolaufstellung mit Tieren gut, um spielerisch innere Anteile zu erkunden. Es ist wichtig, sich hier eine kindgerechte Herangehensweise anzueignen, das Kind jedoch trotzdem stets mit seinen Bedürfnissen und Sorgen ernst zu nehmen. Es sollte für das Kind eine Möglichkeit geschaffen werden, diese Erfahrung mit allen Sinnen zu erleben, z.B. die Konturen der Tierfiguren fühlen. (Vgl. Stadler & Kress, 2020, S. 213)

Bei Kindern gibt es vier Grundbedürfnisse, die in der Arbeit mit Kindern beachtet werden sollten:

- Bindung,
- Orientierung und Kontrolle,
- Selbstwerterhöhung,
- Lustgewinnung (Vgl. Knecht & Schubert, 2012).

Für jeden inneren Anteil aber auch für jedes Familienmitglied oder eine Person aus der Klassengemeinschaft (je nach anstehender Situation und Problemlage) kann das Kind ein Tier auswählen. Die Situation kann dann nachgestellt und nachgespielt werden. Wenn es um eine belastende Situation geht, ist es von großer Bedeutung, das Spiel humorvoll zu gestalten. Das kann oft sehr befreiend sein.

Nach einer Stunde des Spiels mit dem Kind, sollten die beobachteten Situationen unbedingt mit den Eltern reflektiert werden. Gemeinsam können Handlungsstrategien erarbeitet werden. Wenn ein Kind in der Schule z.B. immer wieder ausrastet, muss geklärt werden, was dahintersteckt und

wie dem Kind in Zukunft geholfen werden kann. Schwieriger gestaltet sich die Vermittlung, wenn es um einen Konflikt zwischen den Eltern und dem Kind geht.

Ich denke, grundsätzlich ist es wichtig zu verstehen, dass Menschen immer sowohl von ihren inneren und ihren äußeren Einflussfaktoren getrieben werden und ihre Handlungen danach ausrichten.

Symbolaufstellung bei Jugendlichen

Auch Jugendliche sind für eine Begleitung und Problemexternalisierung sehr dankbar, auch wenn sie es manchmal nicht direkt zugeben möchten. Durch die Tierfiguren und die Aufstellung können sie sich die eigene Situation sichtbar machen. Im zweiten Schritt kann sich die Frage gestellt werden, was an der eigenen Situation verändert werden kann. (Vgl. Stadler & Kress, 2020, S. 238)

Der Ablauf einer Aufstellung unterscheidet sich nicht groß zu dem bei Kindern. Der einzige Unterschied ist, dass sie ihre eigene Aufstellung schon besser selbst steuern können. An dieser Stelle ist es wichtig, dass man auch hier sensibel, wertschätzend und bestärkend auf die Person eingeht, sie dabei jedoch stets ernst nimmt.

Ein Beispiel, bei dem eine Aufstellung sinnvoll sein könnte, ist ein Junge der Probleme mit dem Aufstehen am Morgen hat. Er schafft es nicht mehr, regelmäßig die Schule zu besuchen. Die Mutter macht sich Sorgen wegen eines „falschen Freundeskreises“. Hier kann es hilfreich sein, die verfahrenere und komplexe Situation einmal gemeinsam zu sortieren, mit Abstand zu betrachten und Handlungsstrategien sowie neue Perspektiven für eine Veränderung zu erarbeiten.

3. Vom Anliegen zur Systemischen Aufstellung

Anika Bornheimer

Folgend wird beschrieben, welche weiteren Aspekte Teil von systemischen Aufstellungen sind. Hierbei wird das „Lehrbuch für Systemaufstellungen. Grundlagen, Methoden, Anwendungen.“ (2020) von Stephanie Hartung & Wolfgang Spitta als Hauptquelle genutzt. Zudem wird ein möglicher Ablauf einer systemischen Aufstellung, begonnen mit dem Vorgespräch bis hin zum Abschluss, skizzenhaft dargestellt.

Das Beispiel wurde in Anlehnung an Inhalte der Fortbildung „Systemische Therapie. Grundlagen, Systemische Interventionen, Aufstellungsarbeit“, in der Heilpraktikerakademie Akademie Deutschland & Lehrinstitut für Psychotherapie (HPA) in Norderstedt entwickelt. (selbst absolviert, 2017)

3.1. Prämissen einer Aufstellung nach Hartung & Spitta

Hartung & Spitta beschreiben in ihrem Lehrbuch (2020) für Systemaufstellungen Regeln für die Aufstellungen, vor allem als Ordnung und Selbstverständnis für Aufstellungen im Gruppensetting. Diese haben den Vorteil, dass für die Teilnehmer*innen vorab geklärt wird, wie der Ablauf einer Aufstellung funktioniert, wie sie während einer Aufstellung agieren können oder als Sicherheit für Menschen, die zum ersten Mal an einer Aufstellung teilnehmen. (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 64 ff)

Die Regeln nach Hartung & Spitta (2020), S. 64 ff beschreiben sich wie folgt.

Die erste Regel ist die Verschwiegenheit. Das Setting einer systemischen Aufstellung, vor allem innerhalb einer Gruppe, ist sehr persönlich und sollte in einem vertraulichen Rahmen stattfinden. Zu Beginn der Aufstellung ist es die Verantwortung der Aufstellungsleitung alle Teilnehmenden über ihre Verschwiegenheit aufzuklären und darauf hinzuweisen, dass Inhalte während eines Prozesses vertraulich behandelt werden und personenbezogene Daten anonymisiert bleiben. Zweitens beschreiben Hartung & Spitta den „Zustand des Nichtwissens“ (vgl. ebd., S. 64). Dieser stellt die Ausgangslage für den*die Aufsteller*in dar. Konkret ist hier gemeint, sich von den eigenen Interpretationen und Vorahnungen in Bezug zum Thema des*der Klient*in zu lösen und sich auf den Prozess auf dem Aufstellfeld einzulassen. Für die Teilnehmenden bedeutet dies, sich

auf die eigenen Empfindungen zu fokussieren und wahrzunehmen, ohne diese zu Hinterfragen. Weiter ist „jede Interpretation [...] eine Hypothese“ (vgl. ebd., S. 64). Ähnlich wie beim vorherigen Punkt sollte der*die Aufsteller*in eigene Gedanken oder Impulse mehr als eine Hypothese anstatt der eigenen Wahrheit anerkennen und diese mit einem neugierigen Blick betrachten. Laut Autor*innen des Lehrbuches ist es wichtig eine offene Haltung in Hinblick auf den offenen Prozess zu behalten, um empfänglich für die Impulse aus dem Feld zu bleiben. (ebd. S. 64) Zudem sprechen Stephanie Hartung und Wolfgang Spitta in ihrem Lehrbuch (2020) davon, das Stellvertreter*innen „[...] wie ein Reporter über das berichten, was sie am eigenen Platz spüren.“ (vgl. ebd., S. 65). An dieser Stelle ist zudem die Herausforderung zu benennen, sich nicht mit der angenommenen Rolle innerhalb der Aufstellung zu identifizieren. Konkret bedeutet dies, die Impulse oder Empfindungen der während des Prozesses nicht auf die eigene reale Person zu übertragen. Die Autor*innen empfehlen daher, sich selbst aus einer Vogelperspektive zu betrachten und dabei die eigenen von den stellvertretenden Empfindungen zu differenzieren. „Aufstellungen sind eine eigene Sprache, bzw. sie sind das Medium der Systeme. Durch Aufstellungen „sprechen“ Systeme zu uns, und das tun sie eben nicht mit Worten.“ (vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 65). Dieses Zitat aus dem Lehrbuch, als eine weitere Regel, zeigt deutlich, dass nicht ausschließlich die verbale Sprache, sondern vor allem Mimik, Gestik, Körperempfinden, Laute oder gar Bewegungen die wie eine Art Sprache des Systems zu verstehen sind. Die Interaktion innerhalb des Systems basieren laut Hartung & Spitta (2020) auf der Wahrnehmung

eigener Empfindungen und Impulse und einer dadurch indirekten Kommunikation.

Zuletzt zu nennen sind sogenannte „Störungen“ während eines Prozesses. Diese werden als Irritationen innerhalb eines Systems verstanden. Beispielsweise zeigen sie sich durch widersprüchliche Interaktionen dysfunktionaler (Beziehungs-)Strukturen, weisen auf ein weiteres Kernthema oder einen Konflikt hin. Vor allem für die Teilnehmenden ist es hilfreich vorab zu wissen, dass Irritationen während der Aufstellung vorkommen oder Aufstellungen gar ins Stocken geraten, um den Unsicherheiten der Teilnehmer*innen zu begegnen. (Vgl. ebd., S. 64)

In diesem Abschnitt wurden Formulierungsvorschläge zur Unterstützung für bereits erarbeitete Inhalte anhand von FHPgpt, basierend auf GPT-4 generiert und entsprechend umgeschrieben. Abgerufen am [09. Februar 2025].

3.2. Ethik und moralisches Handeln in der Aufstellungsarbeit

Neben den Prämissen einer Aufstellung nimmt die Ethik sowie das moralische Handeln im Kontext von systemischen Aufstellungen eine zentrale Rolle ein:

Ethik ist “eine Wissenschaft der moralischen Praxis, deren Aufgabe es ist, über Moral (Sitte) und Moralität (Sittlichkeit) zu sprechen und Vorschläge zum moralischen Handeln zu machen. Moral hingegen [...] ist der Inbegriff von Normen, Werten, Regeln (Moralkodex) einer Gesellschaft, einer Gemeinschaft oder einer Gruppe.“ (Großmaß & Perko 2011, S. 20)

Systemisches Aufstellen wird überwiegend als beratende und unterstützende Methode angewandt. Das oben genannte Zitat verweist die besondere Bedeutsamkeit von ethischem Handeln in Bezug auf Haltungen und Überzeugungen.

Hartung & Spitta (2020) arbeiten folgende zentrale ethische Prinzipien aus, welche zur besseren Übersicht stichpunktartig vorgestellt werden:

- Der*die Aufstellungsleiter*in sollte eine Aufstellung respektvolle, achtsame und durch eine klare formulierte Rahmung gestalten. Hierbei spielt auch eine adäquate Nähe und Distanz, wie beispielsweise klare Vereinbarungen der gegenseitigen Ansprache eine wichtige Rolle.
- Der*die Aufstellungsleiter*in trägt die Verantwortung den*die Klient*in über die Indikationen und die Kontraindikationen aufzuklären. Gemeint ist hier, dass je nach Situation und psychischer Konstitution abzuwägen und zu kommunizieren ist, ob eine systemische Aufstellung ein geeignetes Setting ist. Kontraindikationen sind beispielsweise akute Psychosen, Suchterkrankungen oder Suizidalität.
- Wie bereits in einem vorausgegangenen Absatz erwähnt, zählt die Verschwiegenheit, vor allem von Seiten der Aufstellungsleitung als zentraler Aspekt ethischen Handelns. Die gesamten besprochenen Inhalte sind vertraulich zu behandeln.
- Grenzen der Beratung: Eine Aufstellung kann eine tiefgehende Selbsterfahrung ermöglichen, ersetzt jedoch keine Psychotherapie. Der*Die Aufsteller*in ist dazu verpflichtet transparent darzulegen, wo die eigenen Kompetenzen liegen und wann eine Weitervermittlung an Fachkräfte (z. B. Psychotherapeut*innen) notwendig ist. Die

Missachtung dieser Regelung kann nach dem HeilprG §5 strafrechtliche Folgen mit sich ziehen.

- Ethisches Arbeiten bedeutet zudem, sich regelmäßig weiterzubilden, die eigene Methoden zu kritisch zu reflektieren und sich an aktuellen themenspezifischen Erkenntnissen zu orientieren.

Um eine fachlich fundierte sowie ethische Praxis zu ermöglichen, orientieren sich viele Aufstellungsleiter*innen an den Ethikrichtlinien verschiedener Fachverbände. Auch aufgrund der Orientierung von Berufsverbänden am Ansatz von Bert Hellinger oder deren Positionierung gegen den Mitbegründer der Aufstellungsarbeit. Wie bereits im ersten Teil der Ausarbeitung des Vortrags näher erläutert, löst Hellinger im Zuge seiner traditionellen und umstrittenen Ansätze eine Kontroverse innerhalb der ethischen Praxis aus. (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 20)

Von zentraler Bedeutung ist ebenfalls der rechtliche Rahmen sowie die Frage nach den Voraussetzungen und der Erlaubnis eine systemische Aufstellung anleiten zu dürfen:

„Zunächst gilt jedenfalls: Der Begriff Therapeut ist nicht geschützt. Das Landesgericht Kiel und das Oberlandesgericht Schleswig haben 2008-2009 diese Entscheidung entsprechend bestätigt. Ein Aufsteller darf sich also Therapeut, Aufstellungstherapeut, Systemtherapeut, Gestalttherapeut o.Ä. nennen. Er darf sich in keinem Fall Psychotherapeut nennen und auch nicht behaupten, dass er psychotherapeutisch arbeite – es sei denn, er hat die entsprechende Heilerlaubnis“ (vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 36).

Das Heilpraktikergesetz (HeilprG) oder beispielsweise die Richtlinien der Deutschen Gesellschaft für Systemaufstellungen (DGfS) regeln, wer eine Aufstellung leiten darf. Demnach darf ein*e Aufsteller*in keine psychotherapeutische Behandlung anbieten, es sei denn, er*sie verfügt über eine Heilerlaubnis gemäß dem § 1 Heilpraktikergesetz oder ist als approbierte*r Psychotherapeut*in tätig. (Vgl. § 1 HeilprG, § 1 PsychThG)

Wie bereits in den vorausgegangen beschriebenen ethischen Maximen nach Hartung & Spitta (2020) liegt die Verantwortung über ihre eigenen Kompetenzen und Grenzen der Aufstellungsleitung, diese fachgerecht einzuordnen und Klient*innen gegebenenfalls an psychotherapeutische oder medizinische Fachkräfte weiter zu verweisen. (Vgl. DGfS, 2018)

3.3. Haltung als Aufsteller*in

Der Begriff „Phänomen“ stammt aus dem Griechischen „phainomenon“ und bedeutet „das Erscheinende im Zuge des Erscheinens“ (vgl. Waldenfels 2023, S. 222). Auf den Aufstellungsprozess übertragen, zeigt dies die Einzigartigkeit und Individualität jeder Konstellation auf und bedeutet, dass das Momentum aufzeigt, was ist, ohne eine vorgefertigte Interpretation oder Bewertung vorzunehmen und keine vorgefertigten Lösungen bereitzustellen. Auch in diesem thematischen Abschnitt ist der „Zustand des Nichtwissens“ (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 64) zu erwähnen, welcher neben einer generellen Regelung vor allem einen zentralen Aspekt der systemischen Grundhaltung einer Aufstellungsleitung bezeichnet. In diesem Rahmen werden vor allem die Absichtslosigkeit und Wertschätzung betont. Absichtslos zu handeln, bedeutet hier, dass das Ziel eines Prozesses nicht ist, dass es am Ende eine Lösung gibt. Sondern sich wertschätzend, konzentriert und mit einer offenen Haltung mit dem System zu verbinden. (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 31) Ein weiterer Aspekt ist das Wahrnehmen und Beobachten, ohne zu werten. Wahrnehmungen und Eindrücke werden zugelassen, ohne sie sofort zu interpretieren oder in bestehende Denkmuster einzuordnen. (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 37)

Als ein letzter Aspekt ist eine wohlwollende (Körper-)Haltung zu benennen. Gemeint ist hier, dass die Aufmerksamkeit darauf liegt, präsent zu sein, um das Erleben der Beteiligten aufzunehmen. Die innere Haltung ist geprägt von Akzeptanz und Mitgefühl – für den Prozess, die Klient*innen. (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 40)

Die eben beschriebenen Aspekte in Bezug auf die Grundhaltung einer*ines Aufstellungsleiter*in unterscheiden sich nur in wenigen Nuancen von den allgemeinen Prämissen, die Stephanie Hartung & Wolfgang Spitta in ihrem Werk von 2020 beschreiben.

3.4. Vom Anliegen zur Aufstellung – Skizze einer Sitzung

Folgend wird der Ablauf einer systemischen Aufstellung skizzenhaft beschrieben.

Begrüßung und Rahmung

Der Beginn einer Aufstellungssitzung beispielsweise im Gruppensetting erfolgt mit einer wertschätzenden Begrüßung und einer klaren Rahmung des Prozesses. Hierbei werden wichtige Informationen und Vereinbarungen für das gemeinsame Arbeiten kommuniziert. Für alle Teilnehmer*innen, unabhängig von Erfahrungswerten, findet eine kurze Einführung in das Verfahren und dessen Wirkungsweise statt. Abschließend werden die Teilnehmer*innen über die Verschwiegenheitsvereinbarung, anfallende Kosten und Angeboten der Nachsorge informiert. (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 57 ff.)

Anamnese und Zielfindung

Die Anamnese und Zielfindung sind zentrale Bestandteile des Vorgesprächs. Hierbei wird der individuelle Auftrag der*des Klient*in beispielsweise mit einer sanften Einstiegsfrage erarbeitet. Im Rahmen dessen wird auch auf den wichtigen Hinweis eingegangen, dass eine Aufstellung keine Psychotherapie ist und auch nicht ersetzt. Eine Aufstellung kann als unterstützende und ergänzende Methode zur persönlichen Weiterentwicklung gesehen werden, welche je nach Anliegen geeignet oder nicht angewandt werden kann. Das Vorgespräch bietet der*dem Klient*in den Raum, sich selbst zu begegnen, um eigene Lösungsprozesse anzustoßen. Die Intension ist hierbei durch gezielte Gesprächsmethoden ein tieferes Verständnis für die eigene Situation zu entwickeln und eine klare Fragestellung für die Aufstellung zu formulieren. Es gibt keine festen wissenschaftlichen Kriterien, wann ein Anliegen klar formuliert ist, und das Vorgespräch beendet werden kann. Entscheidend ist, dass der*die Klient*in ein ausreichend klares Gefühl für ihr*sein Anliegen entwickelt hat und sich bereit fühlt, in die Aufstellung zu gehen. (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 80 ff)

Zu erwähnen ist, dass es unterschiedliche Ansätze von Gesprächsmethoden gibt, welche in einem Vorgespräch angewendet werden können, wie beispielsweise die klientenzentrierte Methode nach Carl Rogers, hypnotherapeutische Ansätze nach Milton Erickson oder systemische Fragetechniken. (Vgl. Hartung & Spitta, S. 66)

Als eine der Grundlagen für die systemische Gesprächsführung wird die Gesprächsmethode nach Carl Rogers (1902-1978) eingeordnet, welche sich an einem humanistischen Menschenbild orientiert. Zentrale Maxime dieser Methode ist die Sicht auf den*die Klient*in, welche darin besteht diese*n nicht weniger als „zu behandelndes Objekt“ (vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 67), sondern mehr als kompetentes Subjekt zu sehen, welches Rogers anhand von bestimmten Gesprächstechniken einlädt die eigenen Empfindungen und Themen zu erkunden. Hierbei spiegelt

sich das humanistische Menschenbild wider, welches den Menschen als Subjekt mit inhärenter „Selbstverwirklichungs- und Vervollkommnungstendenz“ (vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 67) ansieht, dessen Defizite als Ausgangsbasis für den eigenen Entwicklungsprozess stehen. (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 70) Eine besonders häufig angewandte Methode der klientenzentrierten Gesprächsführung ist das sogenannte aktive Zuhören. Es zeichnet sich durch die vollständige Präsenz, gezielte Fragen oder der Wiederholung zentraler Inhalte aus, um den*die Klient*in durch das Gespräch zu begleiten. Weitere Methoden sind unter anderem das sogenannte Reframing, welches die Neuinterpretationen von Situationen meint, um neue Perspektiven zu eröffnen. Auch das Nutzen von Metaphern, um anhand von bildhafter Sprache innere Prozesse zu verdeutlichen, um nur wenige konkrete Gesprächswerkzeuge zu nennen. Zusätzlich kann der*die Aufsteller*in eine eigene Hypothese oder Assoziation anbieten, um das Thema zu konkretisieren. Zu beachten ist hierbei, dass die Hypothese offenbleibt, sodass der*die Klient*in diese auch verneinen oder verändern kann. (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 70 ff)

Exkurs: Genogramm (Biographiearbeit)

Zudem wird das Genogrammarbeit als Methode der Biographiearbeit und zur Klärung des konkreten Anliegens eingesetzt oder auch um ein Anliegen biographisch zu kontextualisieren. Folgend wird in einem kurzen Exkurs das Genogramm vorgestellt.

Das Genogramm ist eine Methode der Biographiearbeit, die in den 1980er Jahren in den USA unter anderem von Murray Bowen, Monica McGoldrick und Randy Gerson entwickelt wurde. Es handelt sich dabei um eine graphische Darstellung des Familiensystems, ähnlich wie bei einem Stammbaum und erfolgt durch das konkrete Erfragen von Elementen der Biographie der*des Klient*in. Die Arbeit mit einem Genogramm kann mögliche Verstrickungen oder interfamiliäre Konflikte sichtbar machen. Zudem kann es Prozesse der Erinnerung und Wahrnehmung vergangener Erlebnisse und Gefühle anregen, wodurch auch mögliche erste Hypothesen zum Anliegen der*des Klient*in abgeleitet werden. Durch die Nutzung eines Genogramms wird das Familiensystem in seinen Zusammenhängen und seiner Komplexität erfasst. Hierfür wurde eine unter anderem spezielle Symbolsprache entwickelt, um Beziehungen, Strukturen oder Ereignisse erkennbar zu machen und anschaulich darzustellen. (Vgl. Hartung & Spitta, 2020. S.60 ff.)

Die Aufstellung – Beispiel: Konfliktaufstellung im Gruppensetting

Hierbei ist, wie bereits an vorheriger Stelle, zu erwähnen, dass es keinen formellen oder klar definierten Ablauf einer systemischen Aufstellung gibt, sondern sich der Ablauf je nach individuellem Stil und Bezug auf theoretische Konzepte (z.B. Satir, Moreno, Hellinger) der Prozess individuell gestaltet.

Ein geeigneter Einstieg in die Aufstellung kann durch eine gemeinsame Achtsamkeitsübung erfolgen. (Vgl. HPA 2017) Diese dient dazu, die Gruppe auf das Setting einzustimmen, die Wahrnehmung zu schärfen und eine ruhige Atmosphäre zu schaffen. Eine Konfliktaufstellung im Gruppensetting kann hilfreich sein, Verstrickungen sichtbar zu machen und mögliche Lösungswege im gegenseitigen Erleben zu erarbeiten. Hierbei könnte ein Ziel sein, eine Klärung zu erreichen, oder eine neue Perspektive auf die Konfliktdynamik zu erhalten. (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 82)

Der*Die Klient*in bestimmt Stellvertreter*innen für relevante Personen oder Elemente der Situation, beispielsweise für sich selbst, die Konfliktpartei oder ein Ziel.

Die Rolle eines*r Stellvertreter*in bedeutet im Kontext von systemischen Aufstellformaten, dass eine Person bestimmt wird, eine bestimmte Rolle innerhalb der Aufstellung, und damit stellvertretend im System der*des Klient*in, zu übernehmen. Die Aufgabe der*des Stellvertreter*in hierbei stellvertretend Empfindungen oder Veränderungswünsche wahrzunehmen, aber auch wahrzunehmen, dass nichts passiert oder es keinen Impuls geben kann. (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 85)

Dies kann durch ein Ritual geschehen, indem der*die Klient*in sagt: „..., *Du übernimmst die Rolle von ...*“ (vgl. HPA 2017) und dabei der*die Stellvertreter*in auf einen bestimmten Platz im Feld führt. So entsteht ein Prozess während einer Aufstellung. Die Stellvertreter*innen nehmen ihre Positionen ein und erkunden ihre Wahrnehmungen. Im Wechsel werden Fragen gestellt, um Impulse zu erfassen und den Prozess in Gang zu bringen. Diese unterstützen dabei innere Dynamiken, Emotionen oder Blockaden sichtbar zu machen. Beispielsweise könnte eine Frage an eine bestimmte Stellvertreter*innen-Position sein, ob es den Impuls zu einer Handlung, Bewegung, Veränderung oder Äußerung gibt. Ist das Feld eröffnet, kann sich eine Dynamik oder Interaktion auf dem Feld und/oder zwischen den Stellvertreter*innen entwickeln. Die Aufgabe der*des Aufstellungsleiter*in ist es, diese Dynamik im Blick zu behalten und zu begleiten während diese*r gleichzeitig in Kontakt mit dem*der Klient*in ist. (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 83 ff.)

Zudem kann es passieren, dass eine Aufstellung ins Stocken gerät. Konkret bedeutet das, dass sich der Prozess nicht weiterentwickelt oder eine Art Stillstand eintreten kann. Hierbei gibt es verschiedene Möglichkeiten, um die Aufstellung wieder in Bewegung zu bringen. Hartung & Spitta (2020) beschreiben in ihrem Buch zu Systemaufstellungen einzelne Methoden, wie beispielsweise das „Probearbeiten“ (vgl. ebd. 2020, S. 91) mit welchem gemeint ist, eine Bewegung, Handlung, Blickrichtung oder ähnliches auszuprobieren. Das Ausprobieren anstelle von Stillstand kann die Wirkung haben den Prozess wieder anzustoßen oder herauszuarbeiten, dass die Aufstellung an dieser Stelle zu Ende ist. Eine weitere Option kann sein, aus dem Feld herauszutreten und die Situation von „außen“ zu betrachten, um eine andere Perspektive zu erhalten. Neben Probearbeiten oder Hypothesen einbringen, kann zusätzlich auch ein weiteres Element ins Feld geholt werden. (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 91 ff)

Einen allgemeingültigen Indikator für das Ende einer systemischen Aufstellung gibt es nicht. Hartung & Spitta (2020) beschreiben den Abschluss einer Aufstellung eher als eine Entscheidung durch den*die Aufstellungsleiterin: „Der korrekte Satz heißt daher bei uns: „Die Aufstellung ist beendet, wenn der Aufsteller die Aufstellung beendet“. Und weil sich alles im Prozess befindet und andauernd ändert, empfehlen wir unseren Teilnehmern den so offenen wie abschließenden Satz: „Hier lassen wir es für den Moment“.“ (vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 99).

Ist eine systemische Aufstellung beendet, gibt tritt der*die Stellvertreter*in mit einer ritualisierten Handlung aus der Rolle, zum Beispiel Entrollen, Abklopfen, Schütteln oder verbalem Heraustreten aus der Rolle. („Ich gehe aus meiner Rolle als ... und bin jetzt wieder ...!“ vgl. HPA 2017) Das Herauslösen aus der Rolle kann individuell gestaltet sein und beispielsweise auch eine Kombination aus mehreren Elementen sein. Dies hat die Funktion, dass die Stellvertreter*innen aus ihrer Rolle treten und wieder in ihre eigene Identität zurückkehren können. Im Sinne eines bewussten Herauslösens aus der Rolle. Nach dem Heraustreten aus der Rolle besteht die Möglichkeit, in einer Sharing-Runde Erfahrungen und Eindrücke zu teilen. Dies fördert die Reflexion und den Integrationsprozess. In jedem Fall sollte es die Möglichkeit eines Nachgesprächs für den*die Klient*in geben. Ein individuelles Nachgespräch ist ein freiwilliges Angebot und kann dabei unterstützen, die Erfahrung zu verarbeiten oder Erkenntnisse einzuordnen. Je nach Aufstellformat kann der*die Klient*in das Bild der Aufstellung beispielsweise durch

ein Foto des Aufstellbretts festhalten, um die Struktur und Erkenntnisse für sich weiter zu reflektieren. (Vgl. Hartung & Spitta 2020, S. 99 ff.)

In diesem Abschnitt wurden Formulierungsvorschläge für bereits erarbeitete Inhalte anhand von FHPgpt, basierend auf GPT-4 zur Unterstützung generiert und entsprechend umgeschrieben. Abgerufen am [09. Februar 2025].

4. Fazit: Wie kann systemische Aufstellung zur Methodik der Mediation beitragen?

Während der Auseinandersetzung mit der Thematik rund um systemische Aufstellungen als eine Beratungs-/Therapie- oder Gesprächsmethode hat sich uns gezeigt, dass diese für eine Mediation durchaus geeignet ist und gleichzeitig ein fundiertes Buch- sowie Erfahrungswissen der*des Mediator*in erfordert.

Ein Grund, der auch in der vorausgegangenen schriftlichen Auseinandersetzung mit der Thematik aufgegriffen wird, ist, dass es kein Grundrezept für den Verlauf einer Aufstellung gibt. Generell wird die Methode je nach Fragestellung, Bedarf und auch Setting individuell gestaltet; sie kann sich daher signifikant von bisherigen Durchführungen unterscheiden. Zudem sollte das Wissen über die Hintergründe über die Ursprünge sowie unterschiedlichen Ansätzen von systemischen Aufstellungen nach Satir oder Moreno sowie die Kontroversen der Methode nach Bert Hellinger kritisch hinterfragen und gegebenenfalls zu Beginn für die Teilnehmenden thematisch eingeordnet werden.

Für eine Mediation kann sich die Methode mit Gegenständen/Kissen oder ähnlichem als Stellvertreter*innen für die Beteiligten gut eignen, da die Teilnehmenden aus einer Art Vogelperspektive auf die Situation blicken und daher die Möglichkeit gewinnen, auch die Perspektive der*des Konfliktpartner*in einzunehmen. Diese Erfahrungen können wahrgenommen und im Gespräch eingeordnet werden, sodass eine mögliche Auflösung des Konfliktes oder auch weitere Schritte konstruktiv erarbeitet werden können. Auch hier bedarf es einer klaren und sensiblen Anleitung durch den*die Mediator*in, durch die eigenen Kompetenzen und gleichzeitig fachlichen Grenzen, das Gespräch zu rahmen und neutrale Vermittler*in zwischen den Gesprächspartner*innen zu sein.

Abschließend können wir sagen, dass die systemische Aufstellung generell eine geeignete jedoch auch sehr herausfordernde Methode in der Mediation ist.

5. Abbildungsverzeichnis

Kapitel 1

Abbildung 1: Bärbel Kress, aus Stadler, C., & Kress, B. (Hrsg.). (2020). *Praxishandbuch Aufstellungsarbeit: Grundlagen, Methodik und Anwendungsgebiete* (1. Aufl.). Springer Fachmedien. Seite 7.

Kapitel 2

Abbildung 1: Duke, U. (2022, 10. Oktober). *Systemische bzw. Familienaufstellung erklärt*. Abgerufen von <https://ulrikeduke.de/systemische-familienaufstellung>.

6. Literaturverzeichnis

Fachliteratur

Drexler, D. (2015): *Einführung in die Praxis der Systemaufstellungen*. 1. Auflage 2015. Carl-Auer Verlag GmbH, Heidelberg.

Großmaß, R. & Perko, G. (2011): *Ethik für soziale Berufe*. 1. Auflage 2011. Ferdinand Schöningh GmbH & Co KG, Paderborn.

Hartung, S., & Spitta, W. (2020): *Lehrbuch der Systemaufstellungen: Grundlagen, Methoden, Anwendung*. 1. Auflage 2020. Springer Berlin Heidelberg.

Metz-Gockel, H. (2016): *Gestalttheorie Und Kognitive Psychologie*. Schlüsseltexte der Psychologie. 1. Auflage 2016. Springer Fachmedien, Wiesbaden.

Knecht, A. & Schubert, F. (2012): *Ressourcen im Sozialstaat und in der Sozialen Arbeit: Zuteilung - Förderung - Aktivierung*. 1. Auflage 2012. Kohlhammer Verlag, Stuttgart.

Stadler, C., & Kress, B. (Hrsg.). (2020): *Praxishandbuch Aufstellungsarbeit: Grundlagen, Methodik und Anwendungsgebiete*. 1. Auflage 2020 Springer Fachmedien, Wiesbaden.

Stadler, C. (2023): *Was ist Soziometrie?* In: *Soziometrie: Messung, Darstellung, Analyse und Intervention in sozialen Beziehungen*. Stadler, C. (Hrsg). 2. Auflage 2023. Springer Fachmedien, Wiesbaden. S. 27-84

Von Schlippe, A., & Schweitzer, J. (2013): *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung*. Vandenhoeck & Ruprecht eBooks.

Waldenfels, B. (2023). *Phänomenologie*. In: *Grundbegriffe der Philosophie*. Jordan, Stefan/Nimtz, Christian (Hrsg). (6. Aufl.) Philipp Reclam jun. Verlag GmbH & Co. KG, Stuttgart

Onlinequellen

Coaching Akademie Berlin (2023): *Virginia Satir – Kurzbiographie im Who is Who des Coaching.* Abgerufen von <https://coachingakademie-berlin.de/service/lexikon-glossar/virginia-satir/> (Letzter Zugriff: 12.05.2025)

Deutsche Gesellschaft für Systemaufstellungen (DGfS) (2018): <https://systemaufstellung.com/richtlinien-zur-anerkennung-zum-systemaufsteller-dgfs> (letzter Zugriff: 11.02.2025)

HeilprG (1939): <https://www.gesetze-im-internet.de/heilprg/BJNR002510939.html> (Letzter Zugriff: 11.02.2025)

Pobuda. (2022): *Familienbrett / Systembrett im Coaching ✓ Super Anleitung!* Abgerufen von <https://pobuda-coaching.de/blog/coaching-methoden/familienbrett/#:~:text=Definition%3A%20Familienbrett,-Das%20Familienbrett%2C%20auch&text=Bei%20der%20Methode%20werden%20Personen,Hi ntergr%C3%BCnde%20des%20Konfliktes%20zu%20gewinnen.> (Letzter Zugriff: 12.05.2025)

PsychThG (2019): https://www.gesetze-im-internet.de/psychthg_2020/BJNR160410019.html (letzter Zugriff: 11.02.2025)

Wienands, A. (o. D.): *Zur Verwendung der systemischen Familienskulptur in der Arbeitsweise von Peggy Papp, Virginia Satir, sowie Fred und Bunny Duhl.* Abgerufen von <https://dgsf.org/service/wissensportal/andras-wienands-zur-verwendung-der-systemischen-familienskulptur-> (Letzter Zugriff: 12.05.2025)

Heilpraktiker Akademie Norderstedt (2025): *Weiterbildung „Integrative Psychotherapie“.* Modul *Systemische Therapie.* (2017) <https://heilpraktiker-akademie.de/norderstedt-hamburg/seminar-systemische-therapie/> (Letzter Zugriff: 27.04.2025)

Studiengang: Soziale Arbeit

Modul: 52 Reallabor: (Diskriminierungskritische) Mediation und Konfliktbearbeitung in der Sozialen Arbeit

Dozentinnen: Prof. Dr. Gudrun Perko und Jenny Pöller



6.1.3 Die Rolle von Sprache in Konflikten und Mediation

Namen: Cheyenne Görlich (s22423) und Clara Maiwald (s22461)

E-Mail: cheyenne.goerlich@fh-potsdam.de, clara.maiwald@fh-potsdam.de

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Sprache und Kommunikation	2
3. Das Kommunikationsmodell	5
4. Sprache und Kommunikation in der Mediation	6
5. Sprachliche Werkzeuge	8
6. Fazit	12
7. Literaturverzeichnis	13

1. Einleitung

Für die Lösung von Konflikten stellt das strukturierte, außergerichtliche Verfahren der Mediation einen effektiven, auf Vertraulichkeit und Selbstverantwortung basierenden Prozess dar. Dabei besteht das Verfahren aus Mediator*innen, die als neutrale Dritte den Prozess allparteilich und durch ein professionelles Konfliktverständnis steuern.

Konfliktthemen werden, in der Regel, auf freiwilliger Basis gemeinsam bearbeitet. Ein Ziel ist es, eine sachliche und zwischenmenschliche Klärung zu schaffen (vgl. Schäfer 2017, S. 14). Konflikte gehören in unterschiedlichen Kontexten zu unserem Leben dazu. Eine Umgebung, die vollkommen konfliktfrei ist, ist kaum möglich. Die Mediation trägt dazu bei, ein gegenseitiges Verständnis zu fördern, indem die eigenen Perspektiven dargelegt und die Perspektive der Konfliktpartner*innen nachvollzogen werden, um Konflikte schlussendlich konstruktiv zu lösen (vgl. Schäfer 2017, S. 1).

Ausgehend von der Wichtigkeit der Sprache in Konflikten und in der Mediation, beschäftigt sich die vorliegende Arbeit mit der Rolle der Sprache in der Mediation und wie diese den gesamten Konfliktprozess beeinflusst. Sprache dient nicht nur zum Informationsaustausch, sondern stellt ebenso ein machtvolleres Werkzeug dar, welches unter anderem durch Missverständnisse Auslöser für Konflikte sein kann, andererseits aber auch Deeskalation dieser ermöglicht.

Im ersten Abschnitt dieser Arbeit werden die theoretischen Grundlagen der Sprache und Kommunikation erläutert. Folgend wird das Kommunikationsmodell von Friedemann Schulz von Thun und dessen Einfluss auf die Mediation veranschaulicht. Des Weiteren wird die Wichtigkeit der Sprache und Kommunikation in der Mediation beschrieben. Abschließend werden sprachliche Werkzeuge dargestellt, die im Mediationsprozess für Mediator*innen von immenser Bedeutung sein können.

Neben der theoretischen Auseinandersetzung mit Sprache und Kommunikation werden somit ebenso praxisorientierte Empfehlungen erläutert, die die Mediation bereichern können.

2. Sprache und Kommunikation

Eine präzise Definition für Sprache zu eruieren stellt keine unproblematische Aufgabe dar, da es etliche unterschiedliche Definitionen gibt. Das Sprache als Kommunikationsmittel fungiert, scheint jedoch unumstritten (vgl. Beyer & Gerlach 2018, S. 6). Der Begriff Kommunikation stammt vom lateinischen Wort „communio“ ab, welches sich mit „Gemeinschaft“

übersetzen lässt. Kommunikation verfolgt somit das Ziel, eine Verbindung zwischen Menschen herzustellen (vgl. Willemse & Von Ameln 2018, S. 34). Bei der Kommunikation treffen in erster Linie Sender*innen und Empfänger*innen aufeinander. Es werden unterschiedliche Absichten verfolgt, beispielsweise die Informationsweitergabe oder die gewöhnliche Suche nach Unterhaltung (vgl. Röhner & Schütz 2020, S. 7 f.). Sprache besitzt große Macht, denn sie ist sowohl beeinflusst vom Denken und zugleich beeinflusst sie das Denken. Infolgedessen schafft Sprache Wirklichkeit (vgl. Diewald & Steinhauer 2022, Abs. 1.2).

Sprache spielt unter anderem eine große Rolle in der Inklusion. Der Begriff Inklusion stammt ursprünglich vom lateinischen Verb „includere“ ab, was so viel bedeutet wie einfügen, einschließen oder einsperren. Ziel ist es, Hemmnisse und Ausgrenzungen, durch Diversität, Pluralität, Gleichheit, Teilhabe, Chancengleichheit und Antidiskriminierung, abzubauen und infolgedessen Exklusion, Homogenität, Differenz und Diskriminierung zu bekämpfen (vgl. Froese 2017, S. 192). Im Kontext der Inklusion liegt der Zusammenhang zur Sprache darin, dass sie neben ihrer Funktion als Kommunikationsmittel auch die Aufgabe besitzt, die Teilhabe aller zu garantieren. Dabei soll die Sprache einen Informationsaustausch ermöglichen und dabei gewährleisten, dass alle Individuen gleichberechtigt in Ansprache und Formulierung berücksichtigt werden. Um dies sicherzustellen, gibt es Initiativen, die, beispielsweise durch den Gebrauch von leichter Sprache oder gendergerechter Sprache, darauf abzielen, Sprache inklusiver zu gestalten. Kurz gefasst stellt Sprache das Mittel und Objekt der Inklusion dar (vgl. Froese 2017, S. 194 f.).

Durch das Wissen, welche Macht Sprache besitzt, entsteht unter anderem auch stets Sprachwandel. Bedürfnisse werden beachtet und im besten Fall werden Sprachgewohnheiten verändert (vgl. Diewald & Steinhauer 2022, Abs. 1.2).

Solange Sprache für uns funktioniert, spüren wir keine Grenzen. Funktioniert Sprache für uns nicht mehr, treibt sie uns in die Enge und erschafft Mauern (vgl. Gümüşay 2020, S. 24). Sprache kann sowohl Waffe als auch Werkzeug darstellen, sie kann eingrenzen oder öffnen (vgl. Gümüşay 2020, S. 25).

Das Postulat “Man kann nicht nicht kommunizieren” beweist, dass jedes Verhalten in einer Interaktion eine kommunikative Bedeutung besitzt. Ungeachtet dessen, ob eine Person spricht oder schweigt, also aktiv oder passiv am Kommunikationsprozess teilhat, werden immerzu Signale versendet. Dies impliziert, dass Kommunikation nicht nur durch intentionale Äußerungen stattfindet, sondern auch durch nonverbale Signale. Paul Watzlawick akzentuiert, dass

Kommunikation beginnt, wenn Menschen einander begegnen (vgl. Röhner & Schütz 2020, S. 40). Die Sprache hat die Kraft menschliche Bedürfnisse zu befriedigen, wie etwa den Wunsch, sich verständlich zu machen oder sich mitzuteilen. Sprache hat die Funktion, Menschen miteinander zu verbinden. Worte können als Heilmittel fungieren, indem sie beispielsweise dazu führen, dass sich unser Gegenüber besser fühlt.

Dennoch besitzen Worte ebenso die Macht, das Gegenteil zu bewirken und somit als Gift oder Waffe eingesetzt zu werden. Worte können Empfänger*innen verletzen und so anstelle der eigentlichen Funktion der Sprache, der Verbundenheit, das Gegenteil bewirken. Nutzen Sender*innen Sprache als Waffe oder entstehen Missverständnisse in der Kommunikation, so hat dies auch immer Folgen für die Sender*innen. In diesen Situationen verbindet Sprache nicht, sie trennt hingegen. Nutzen wir Worte richtig, können sie sowohl das Leben von Sender*innen als auch Empfänger*innen bereichern.

Kommunikation verfolgt immer eine Absicht. Ob ein scheinbar belangloses Alltagsgespräch, bei dem es beispielsweise um den Wunsch nach sozialer Nähe gehen könnte oder den Austausch von Informationen, die Absichten, mit denen Kommunikation einhergeht, sind mannigfaltig.

Von besonderer Bedeutung ist es, dass die unterschiedlichen, vielfältigen Absichten erkannt werden, um Missverständnisse möglichst zu vermeiden. Aussagen wie "Da haben Sie mich nicht verstanden" beweisen jedoch, dass Missverständnisse häufig auftreten. Eine Ursache für Missverständnisse ist, dass jedes Gehirn jede kommunikative Aussage individuell aufnimmt, da durch unterschiedlichste Erfahrungen, Erinnerungen und Bewertungen idiosynkratische Assoziationsmuster geschaffen werden. Unser Gehirn verarbeitet und verändert Botschaften, die uns von Sender*innen gegeben wurden, wodurch die eigentliche Botschaft die gesendet wurde, also das was gemeint wurde, häufig nicht das ist, was wir als Empfänger*innen hören und verstehen. Die Interpretation einer Nachricht kann immer im Zusammenhang mit der individuellen Lebensgeschichte des Individuums stehen. Somit kann die Wahrnehmung einer Botschaft immer auch subjektiv sein (vgl. Eicher 2017, S. 6-14).

Zusammenfassend stellt Kommunikation einen interaktiven Prozess zwischen mindestens zwei Akteur*innen dar, die als Sender*innen und Empfänger*innen von Botschaften agieren. Eine Botschaft besteht aus Zeichen die von Sender*innen konstruiert und von Empfänger*innen dekodiert werden. Die übermittelte und die wahrgenommene Botschaft können in Inkongruenz zueinander stehen, beispielsweise aufgrund von Missverständnissen. Jede Kommunikation

verfolgt zudem ein bestimmtes Ziel, wie unter anderem den Informationsaustausch oder die einfache Alltagsunterhaltung (vgl. Röhner & Schütz 2020, S. 7 f.).

3. Das Kommunikationsmodell

Friedemann Schulz von Thun, einer der bekanntesten Kommunikationswissenschaftler, entwickelte das Kommunikationsquadrat, welches auch als Vier-Seiten-Modell bekannt ist. Dieses Modell beschreibt die zwischenmenschliche Kommunikation und geht davon aus, dass jede Nachricht vier unterschiedliche Seiten besitzt: den Sachinhalt, die Selbstoffenbarung, die Beziehungsebene und den Appell (vgl. Schäfer 2017, S. 18).

Die zentrale Erkenntnis seiner Kommunikationspsychologie ist, dass sprachliche Äußerungen vielseitig sein können und eine Nachricht auf unterschiedliche Weise interpretiert werden kann. Jede Nachricht enthält mehrere Botschaften, welche sich nicht nur im Gesagten, sondern auch in der Körpersprache, dem Tonfall und der Mimik der Sender*innen widerspiegeln. Die Art und Weise, wie eine Nachricht überbracht wird, beeinflusst ihre Interpretation. Wie schon beschrieben, hat jede Nachricht vier Seiten: Die Sachebene gibt die reine Information einer Nachricht wieder. Die Selbstoffenbarung gibt Auskunft über die Sender*innen selbst, über Gefühle, Einstellungen und persönliche Hintergründe. Die Beziehungsebene vermittelt, in welcher Beziehung Sender*in und Empfänger*in zueinanderstehen, was oftmals durch Körpersprache oder Tonfall deutlich wird. Schließlich drückt die Appellseite aus, was die sprechende Person vom Gegenüber erwartet oder fordert.

Jede*r Empfänger*in kann eine Nachricht individuell interpretieren und sie unterschiedlich deuten. Dies kann dazu führen, dass eine Mitteilung nicht so verstanden wird, wie es von der gesprochenen Person beabsichtigt war. Beispielsweise kann eine liebevoll gemeinte Aussage missverstanden und als Vorwurf oder Kritik aufgefasst werden (vgl. Hansen 2014, S. 18).

Schulz von Thun beschreibt in seinem Kommunikationsmodell drei verschiedene Prozesse, aus denen sich die innere Reaktion der Empfänger*innen bildet. Zunächst wird die Nachricht sowohl verbal als auch nonverbal wahrgenommen. Anschließend ordnet der*die Empfänger*in der Nachricht eine Bedeutung zu, wobei Gefühle, Erwartungen und persönliche Gefühle eine entscheidende Rolle spielen. Aufgrund der Interpretation entsteht schlussendlich eine emotionale Reaktion, die sich positiv oder negativ auswirken kann. Erst nach diesen drei Vorgängen erfolgt die tatsächliche Reaktion des Empfängers*der Empfängerin auf das Gesagte (vgl. Schäfer 2017, S. 18).

Die Anwendung des Kommunikationsmodells ist im Kontext der Mediation von wesentlicher Bedeutung. Zum einen ist es für Mediator*innen äußerst relevant, da ihnen bewusst sein muss, dass durch die eigene Kommunikation, kontinuierlich Botschaften übermittelt werden. Die Körpersprache, Tonlage und Ausdrucksweise senden Signale aus, die von den Mediand*innen wahrgenommen werden. Zum anderen spielt das Modell ebenfalls für die teilnehmenden Personen eine zentrale Rolle. Jede Äußerung enthält neben der sachlichen Information stets auch Komponenten der Beziehungsebene, der Selbstoffenbarung und einen Appell. Mediator*innen haben die Aufgabe, diese verschiedenen Dimensionen der Kommunikation deutlich zu machen (vgl. Rabe et al. 2020, S. 90).

Das Kommunikationsmodell dient insbesondere der Identifikation und Auflösung von Missverständnissen sowie der Deeskalation von Konflikten. Es stellt ein wirkungsvolles Instrument dar, um die Kommunikation zu verbessern und zwischenmenschliche Beziehungen sowohl im beruflichen als auch im privaten Umfeld nachhaltig zu fördern (vgl. Kraft 2024, S. 56 f.).

4. Sprache und Kommunikation in der Mediation

Im Gegensatz zu Tieren besitzen wir Menschen die Fähigkeit, uns anhand von Sprache mit unseren Problemen auseinanderzusetzen. Tiere agieren instinktiv oder durch körperliche Auseinandersetzungen, während Menschen das Potenzial besitzen, durch Sprache zu verhandeln, Argumente auszutauschen und Lösungen zu finden. Insbesondere spiegelt sich dies in der Mediation wider, bei der Konfliktparteien, durch Sprache als Instrument, zu einer konstruktiven Kommunikation zurückgeführt werden. Worte besitzen die Fähigkeit, klärend zu wirken, können aber ebenso Missverständnisse verursachen, was schließlich in Konflikten resultieren kann. Insbesondere in emotionalen Streitsituation, kommt es gehäuft dazu, dass Menschen Worte verwenden, die sie eigentlich nicht so meinen, welche aber zu einer Eskalation von Auseinandersetzungen führen können (vgl. Krainer 2005, S. 301 f.).

Kommunikation spielt eine entscheidende Rolle in der Mediation und stellt für Mediator*innen ein Hauptwerkzeug dar. Die Mediation dient dazu, die Kommunikation der Konfliktparteien, die häufig gestört oder verhärtet ist, abermals "flüssig" zu machen. Eine bewusste und strukturierte Kommunikation ist von besonderer Signifikanz, da Menschen auf zahlreiche Art und Weise miteinander kommunizieren (beispielsweise verbal, nonverbal oder durch Körpersprache). Die Kommunikation der Mediator*innen beeinflusst den gesamten Verlauf der Mediation, ebenso wie

die Erwartungen der Konfliktparteien. Neben einer wertschätzenden, neutralen und lösungsorientierten Haltung ist es von besonderer Bedeutung, dass eine vertrauensvolle Atmosphäre geschaffen wird, beispielsweise durch das aktive Zuhören oder durch eine offene Körpersprache. Mediator*innen befinden sich in unterschiedlichen kommunikativen Rollen. Sie sind Vermittler*innen, Moderator*innen, Fragende und Zuhörer*innen. Hierbei ist es besonders essentiell, dass ein Äquilibrium zwischen professioneller Distanz und emphatischem Verständnis geschaffen wird, bei der stets das Ziel nach einer konstruktiven Klärung des Konflikts verfolgt werden sollte. Ebenso müssen Mediator*innen flexibel auf unterschiedlichste Gesprächsdynamiken reagieren. Die Kommunikation sollte darauf abzielen, dass die Konfliktparteien nicht nur gehört, sondern auch verstanden werden (vgl. Wicht 2023, S. 538-540). Damit alle Perspektiven des Konflikts gerecht angehört werden, müssen Mediator*innen auch beachten, dass neben Streit, auch unverhältnismäßige Harmonie ein Problem in der Kommunikation darstellen kann. Die Sorge vor Konfrontation kann dazu führen, dass die Konfliktparteien sich scheuen, ihre wahren Anliegen zu äußern (vgl. Wicht 2023, S. 544 f.). Sprache ist überaus machtvoll in Konflikten, doch auch dem Schweigen obliegt eine immense Bedeutung. Schweigen kann einen Ausdruck von Vermeidung darstellen. Trauen sich Menschen nicht, ein Problem offen anzusprechen, so wird der Konflikt zwar nicht offen ausgetragen, bleibt jedoch latent bestehen und kann sich schlussendlich ebenfalls verschärfen. Schweigen kann jedoch ebenso positiv eingesetzt werden. Schweigen obliegt die Macht, zum Nachdenken und zur Reflexion anzuregen, wodurch impulsive Äußerungen vermieden und Emotionen kontrolliert werden können. Um Kommunikationsblockaden zu beheben und die Konfliktparteien wieder in ein konstruktives Gespräch zu bringen, fungieren Mediator*innen als Vermittler*innen, die an dem Spannungsverhältnis zwischen Sprache und Schweigen ansetzen (vgl. Krainer 2005, S. 302 ff.).

Ein typischer kommunikativer Teufelskreis ist das Verharren der Konfliktparteien im gegenseitigen Schuldzuweisungs-Modus ("Sie sind schuld! Nein, Sie!"). Hier müssen Mediator*innen mit gezielten Mitteln, wie beispielsweise dem Perspektivwechsel, arbeiten, um den Fokus anstelle von Vorwürfen auf Lösungen zu richten. Mediator*innen sollten immer darauf abzielen, das gesamte Gesprächsklima zu verbessern. Ein respektvoller und wertschätzender Umgang trägt dazu bei, verhärtete Fronten zu lösen (vgl. Wicht 2023, S. 543 f.).

Eine ausgeglichene Balance stellt eine immense Bedeutung in der Mediation dar. Hierbei obliegt den Mediator*innen ein Gleichgewicht zwischen Sprechen und Zuhören, Offenheit und

Zurückhaltung, analytischer Distanz und emotionaler Beteiligung herzustellen (vgl. Krainer 2005, S. 304 f.).

Ebenso ist eine Reflexion der eigenen Kommunikation für Mediator*innen von Bedeutung, um sich kontinuierlich zu verbessern. Hierbei könnte sich beispielsweise die Frage gestellt werden, welche Fragen im Prozess besonders hilfreich waren (vgl. Krainer 2005, S. 309).

Zusammenfassend stellt Kommunikation das wichtigste Werkzeug der Mediator*innen dar und beeinflusst den gesamten Prozess der Konfliktlösung. Durch das gezielte Einsetzen von Kommunikationsmitteln, können Mediator*innen dazu beitragen, Lösungen zu finden und die Kommunikation zwischen den Konfliktparteien zu verbessern (vgl. Wicht 2023, S. 538).

Die Redewendung „Beim Reden kommen die Leut’ z’sam“ aus dem Kärntner Dialekt fasst die Wichtigkeit der Kommunikation zusammen. Durch Kommunikation finden Menschen zueinander und Konflikte können nur dann gelöst werden, wenn die Bedürfnisse aller Beteiligten gehört und verstanden werden. Mediation besitzt die Kraft, allen Beteiligten eine Stimme zu geben und somit eine faire Lösung des Konflikts zu ermöglichen. Somit stellt die Mediation nicht nur eine Methode zur Konfliktlösung dar, sondern ist stets auch ein Ausdruck für soziale Gerechtigkeit (vgl. Krainer 2005, S. 310).

5. Sprachliche Werkzeuge

Sprachliche Werkzeuge sind für die Mediation essenziell, da sie gezielt zu einer wertschätzenden Kommunikation beitragen können (vgl. Martin 2020, S. 148).

Aktives Zuhören gehört zu einer zentralen Technik in der Mediation und wird in allen Phasen des Mediationsprozesses eingesetzt. Oftmals stehen hinter Äußerungen und Forderungen vielschichtige emotionale und persönliche Aspekte, die für eine erfolgreiche Konfliktlösung ausschlaggebend sind. Daher ist das korrekte Paraphrasieren durch Mediator*innen ein entscheidendes Mittel zur Klärung eines Konfliktes und zur Lösungsfindung. Durch aktives Zuhören können negative Emotionen, die mit dem Konfliktthema einhergehen, schneller aufgelöst werden. Es hilft den Konfliktparteien, sich in ihrer Sichtweise verstanden zu fühlen, was dazu beitragen kann, Spannungen zu reduzieren und eine offene Gesprächsatmosphäre zu schaffen. Darüber hinaus fördert das Paraphrasieren das gegenseitige Verständnis, da die Mediatorin oder der Mediator die Botschaften der beteiligten Personen klar und strukturiert herausarbeitet.

Paraphrasieren wird dadurch gekennzeichnet, dass das Gesagte in eigenen Worten zusammengefasst wird und sichergestellt wird, dass die Kernaussagen präzise erfasst werden.

Ein zentraler Aspekt des aktiven Zuhörens ist die Konzentration der Mediator*innen auf die Aussagen der Konfliktparteien. Es erfordert hohe Aufmerksamkeit und die Bereitschaft, sich vollständig auf die sprechende Person und ihre Perspektive einzulassen. Mediator*innen machen es sich zur Aufgabe, kontinuierlich zu reflektieren, ob das Gesagte richtig verstanden wurde, und müssen dies gegebenenfalls in Form von Paraphrasieren zurückspiegeln. Hierbei ist es besonders wichtig, dass nicht nur der Inhalt, sondern auch die zugrunde liegenden Bedürfnisse und Gefühle berücksichtigt werden (vgl. Koschany-Rohbeck 2023, S. 262).

Um der erfolgreichen Anwendung des aktiven Zuhörens gerecht zu werden, sollten Mediator*innen bestimmte Regeln beachten. Dazu gehört zunächst eine positive, zugewandte Körpersprache. Freundlicher Blickkontakt, regelmäßiges Nicken und eine offene Haltung signalisieren der sprechenden Person ein aufmerksames Interesse. Des Weiteren ist es hilfreich, die vier Seiten einer Nachricht, wie beim Kommunikationsmodell von Schulz von Thun beschrieben, zu berücksichtigen und die eigentliche Absicht einer Aussage herauszufinden. Schlussendlich ist es bedeutsam, dass Mediator*innen während des Gesprächs zeigen, dass sie aufmerksam zuhören und das Gesagte verstanden haben, ohne zuzustimmen oder zu widersprechen (vgl. Koschany-Rohbeck 2023, S. 263).

Eine weitere Kommunikationstechnik in der Mediation ist Reframing, welche in enger Verbindung mit Konzepten wie kognitiver Umstrukturierung und Umdeutung steht. Es besteht die Grundannahme, dass Menschen ihre Umwelt subjektiv wahrnehmen und interpretieren, wobei ihre Perspektive stets durch individuelle Denkmuster und Wahrnehmungen begrenzt ist (vgl. Gerl 2023, S. 242).

Reframing kommt aus dem englischen „frame“ und bedeutet Rahmen. Hierbei geht es darum, eine Erfahrung oder ein Ereignis in einen neuen Bedeutungszusammenhang zu setzen. Diese Methode kann besonders in Konfliktsituationen hilfreich sein, da sie den beteiligten Personen verdeutlicht, dass es stets verschiedene Perspektiven, aus denen ein Problem oder Verhalten betrachtet und bewertet werden kann. Jedoch ist die Bedeutung eines Ereignisses nicht absolut, da sie maßgeblich durch den Kontext bestimmt wird, in dem es wahrgenommen wird. Wird dieser Rahmen verändert, verändert sich auch die Interpretation des Ereignisses (vgl. Koschany-Rohbeck 2018, S. 129-130). Fragen sind eines der wichtigsten Werkzeuge in der Kommunikation von Mediator*innen. Sie

haben eine erhebliche Wirkung auf den Gesprächsverlauf und können diesen gezielt steuern. Durch wohldurchdachte Fragestellungen werden die beteiligten Personen angeregt, neue Sichtweisen zu entwickeln, ihre Erfahrungen und ihr Wissen einzubringen sowie ihre Meinung und Gefühle zu äußern. Sehr gut formulierte Fragen können Kreativität fördern, festgefahrene Denkmuster aufbrechen und dabei behilflich sein, Konflikte aus neuen Perspektiven zu betrachten. Die innere Haltung der Mediator*innen ist ein wesentlicher Bestandteil beim Fragenstellen. Nicht nur die Gesprächsdynamik wird durch die Art und Weise, wie Fragen formuliert werden, beeinflusst, sondern auch das Vertrauen in den*die Mediator*in und den gesamten Prozess. Es gibt grundsätzlich keine richtigen und falschen Fragen, da der Kontext, in dem sie gestellt werden, immer entscheidend ist. Daher sollte es vermieden werden, Fragen nach einem starren Thema zu stellen. Der technische „Werkzeugkasten“ an Fragen wird wenig bringen, grundlegende Prinzipien der Mediation wie Haltung und Vertrauen fehlen. Mediator*innen sollten sich auf ihre innere Orientierung verlassen und eine vertrauenswürdige Atmosphäre schaffen. Umgekehrt kann auch eine perfekt formulierte Frage wirkungslos bleiben, wenn sie unauthentisch wirkt oder nicht zur Situation passt. Letztlich ist es entscheidend, dass Fragen mit Überzeugung und echtem Interesse gestellt werden, um den Mediationsprozess zu unterstützen (vgl. Böhm 2023, S. 406).

Es gibt psychologische Erkenntnisse über Konfliktodynamiken und Eskalationsmechanismen, die wertvolle Ansätze bieten, um Konflikte frühzeitig zu entschärfen. Indem die typischen Muster eines eskalierenden Konflikts durchbrochen werden, kann eine nachhaltige Deeskalation erreicht werden. Dabei spielen zwei wesentliche Methoden eine zentrale Rolle: Zum einen geht es darum, unbewusste Prozesse, bewusst zu machen. Oftmals eskalieren Konflikte nicht durch bewusste Entscheidungen, sondern durch tief verankerte sozialpsychologische Mechanismen, welche den Beteiligten oft nicht klar sind. Wenn die teilnehmenden Personen erkennen, dass sie durch gewisse Verhaltensweisen ungewollt zur Eskalation beitragen, können sie diese Dynamik durch eine bewusste Steuerung auflösen. Allerdings erfordert dies eine ausführliche Reflexion der eigenen Verhaltensmuster.

Ferner ist eine gründliche Analyse des Konflikts in seiner Tiefenstruktur notwendig. Ein Konflikt beinhaltet nicht nur sichtbare Auseinandersetzungen, sondern besteht auch aus tiefgründigen Ursachen, persönlichen Themen und Emotionen. Die Kernprobleme müssen identifiziert werden, um eine nachhaltige Lösungsstrategie entwickeln zu können. Dazu gehören ebenfalls Aspekte der eigenen Persönlichkeit, die aus Angst oder Unsicherheit verdrängt werden, aufzudecken.

Sobald ein Konflikt tiefgründig erfasst wird, verliert er bereits einen Teil seines eskalierenden

Potenzials. Mediator*innen können gezielt Techniken anwenden, um den Konfliktparteien vor Augen zu führen, welche Auswirkungen ihr eigenes Verhalten und Denken auf den Verlauf des Konflikts haben (vgl. Kals et al. 2023, S. 390).

Ein effektiver Ansatz zur Deeskalation in der Mediation besteht darin, die Konfliktlösungsstrategien der Beteiligten bewusst zu erweitern. Jede*r präferiert eine Art, mit Konflikten umzugehen, jedoch können durch gezielte Reflexion und Übung alternative Strategien entwickelt werden. Als äußerst wirkungsvoll erweist sich die aufrichtige Entschuldigung. Wenn eine Konfliktpartei die Verantwortung für ihr eigenes Verhalten übernimmt, kann sich das oftmals zum Positiven auswirken. Eine Entschuldigung kann bei der anderen Partei Einsicht in das eigene Verhalten hervorrufen.

Ein weiterer bedeutender Aspekt in der Deeskalation ist der konstruktive Umgang mit Emotionen. Es ist wichtig, dass Gefühle nicht als Belastung betrachtet werden, sondern als wertvolle Informationsquelle für die tieferliegenden Beweggründe eines Konflikts. Auch die Art und Weise, wie die Ursachen eines Konflikts zugewiesen werden, spielt eine enorme Rolle. Anstatt die Verantwortung für den Konflikt ausschließlich der anderen Person zuzuschreiben, kann es hilfreich sein, äußere Umstände als relevante Faktoren zu begutachten (vgl. Kals et al. 2023, S. 390-391).

6. Fazit

Mit der vorliegenden Ausarbeitung wurde das Ziel verfolgt, zu veranschaulichen, welchen bedeutsamen Einfluss die Sprache in der Mediation hat. Sprache und Kommunikation sind essenzielle Bestandteile des menschlichen Zusammenlebens. Sie geben uns die Möglichkeit, Gefühle und Gedanken auszudrücken, Beziehungen zu gestalten sowie unsere Umwelt zu beeinflussen. Es hat sich gezeigt, dass Kommunikation weit mehr als nur der Austausch von Informationen ist. Sie ist ein umfassendes Zusammenspiel von Sprache, Körpersprache und Tonfall. Insbesondere in der Mediation spielt die Kommunikation eine zentrale Rolle. Unklare Aussagen, Missverständnisse oder emotionale Ausbrüche können Spannungen verstärken und Konflikte eskalieren lassen. Andersherum kann eine bewusste und gezielte Kommunikation zur Konfliktlösung beitragen, Konflikte zu entschärfen. Mediator*innen nutzen verschiedene Praktiken, um zwischen Konfliktparteien zu vermitteln, Perspektiven begreiflich zu machen einen konstruktiven Dialog zu ermöglichen. Hierzu gehören Methoden wie aktives Zuhören, Paraphrasieren, Fragetechniken sowie das Reframing, bei der Aussagen umformuliert werden.

Das Kommunikationsquadrat von Schulz von Thun verdeutlicht, dass jede Nachricht auf vier Ebenen gesendet und empfangen wird. Diese Mehrdimensionalität kann eine Ursache für Missverständnisse sein, aber auch gezielt verwendet werden, um Gespräche sensibler effektiver zu gestalten. Das Kommunikationsmodell hilft in der Mediation, Kommunikationsprobleme zu erkennen und aufzulösen. Darüber hinaus zeigt sich, dass Sprache nicht nur zum Austausch dient, sondern auch ein Ausdruck von sozialer Dynamik und Macht ist. Die Wortwahl, der Tonfall und die Ausdrucksweise haben einen enormen Einfluss darauf, wie Menschen wahrgenommen werden und welche Wirkung ihre Worte entfalten. Daher wird in der Mediation besonders darauf geachtet, eine respektvolle und wertschätzende Kommunikation zu gewährleisten, die es allen Personen ermöglicht, ihre Sichtweise dazulegen. Zusammenfassend lässt sich behaupten, dass die Sprache in der Mediation maßgeblich dazu beiträgt, zwischenmenschliche Beziehungen zu gestalten und Konflikte zu lösen. Die Mediation veranschaulicht in besonderem Maße, dass durch eine bewusste und methodisch fundierte Kommunikation unterschiedliche Positionen einander angenähert und konstruktive Lösungskonzepte entwickelt werden können. Die Mediation stellt nicht nur eine effektive Methode zur Konfliktlösung dar, sondern verkörpert zugleich ein Prinzip sozialer Gerechtigkeit, indem sie allen Personen eine Stimme gibt und einen Raum für gegenseitiges Verständnis schafft. Eine reflektive und bewusste Sprache ist somit die Grundlage für ein respektvolles und harmonisches Miteinander.

Literaturverzeichnis

Beyer, R. & Gerlach, R. (2018): Sprache und Denken (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer.

Böhm, B. (2023): Basiswissenschaften Mediation: Fragetechniken. In: Kracht, S. et al. (Hrsg.): Praxishandbuch Professionelle Mediation. Berlin, Heidelberg: Springer.

Diewald, G. & Steinhauer, A. (2022): Handbuch geschlechtergerechte Sprache. Wie Sie angemessen und verständlich gendern (2. Aufl.). Berlin: Duden

Eicher, H. (2017): Die verblüffende Macht der Sprache. Was Sie mit Worten auslösen oder verhindern und was Ihr Sprachverhalten verrät. Wiesbaden: Springer.

Froese, J. (2017): Sprache und Inklusion. Risiken, Chancen und Nebenwirkungen der Sprache als Mittel und Objekt der Inklusion. In: Richter, I. et al. (Hrsg.): RdJB. Zeitschrift für Schule, Berufsbildung und Jugenderziehung 65(2), 192-200.

Gerl, W. (2023): Reframing. In: Revenstorf, D. et al.: Hypnose in Psychotherapie, Psychosomatik und Medizin. Psychotherapie: Praxis. Berlin, Heidelberg: Springer.

Gümüşay, K. (2020): Sprache und Sein. Berlin: Hanser Berlin.

Hansen, H. (2014): Der Umgang mit der Sprache - Mitarbeiter zum Erfolg führen: Durch das Werkzeug Sprache zur Anerkennung und zum Erfolg im Beruf. Hamburg: diplom.de

Karls, E. et al. (2023): Basiswissen Mediation: Tiefenstrukturanalyse und Deeskalation von Konflikten. In: Kracht, S. et al. (Hrsg.): Praxishandbuch Professionelle Mediation. Berlin,

Heidelberg: Springer.

Koschany-Rohbeck, M. (2018): Praxishandbuch Wirtschaftsmediation. Grundlagen und Methoden zur Lösung innerbetrieblicher und zwischenbetrieblicher Konflikte (2. Auflage). Wiesbaden: Springer Gabler.

Kraft, N.C. (2024): Werkzeugkoffer. In: Coaching für HR-Profis. Berlin, Heidelberg: Springer Gabler.

Krainer, L. (2005): Sprache und Mediation oder: "Beim Reden kommen die Leut' z'sam". DOI: 10.1007/978-3-322-80955-1_22

Martin, O. (2020): Wirkungsbewusste Sprache in der Mediation. In: pm perspective mediation. Band 17. Heft 3. S. 144-151. Verlag Österreich.

Rabe, C.S. & Wode, M. (2020): Basistechniken in der Mediation. In: Mediation. Berlin, Heidelberg: Springer.

Röhner, J. & Schütz, A. (2020): Psychologie der Kommunikation (3. Aufl.). Wiesbaden: Springer.

Schäfer, C.D. (2017): Einführung in die Mediation. Ein Leitfaden für die gelingende Konfliktbearbeitung. Wiesbaden: Springer.

Wicht, M. (2023): Basiswissen Mediation: Kommunikation. In: Kracht, S. et al. (Hrsg.): Praxishandbuch Professionelle Mediation. Berlin, Heidelberg: Springer.

Willemse, J. & Von Ameln, F. (2018): Theorie und Praxis des systemischen Ansatzes. Die Systemtheorie Watzlawicks und Luhmanns verständlich erklärt. Berlin: Springer.

6.1.4 Referat Machtverhältnisse in Konflikten – Verschriftlichung

Nelly Schneider & Lucy Gärtner

Seminar: Reallabor (Diskriminierungskritische) Mediation und Konfliktberatung in der Sozialen Arbeit

Gliederung

1.0 Begriffserklärung Macht und Machtverhältnisse	1
2.0 Grundlagen der Macht in Konflikten	1
2.1 Formen und Arten von Macht	2
2.2 Machtquellen und Machtmittel	3
3.0 Machtverteilung und Dynamik	3
3.1 Entstehung der Machtverteilung	4
3.2 Dynamik der Machtverhältnisse	4
4.0 Auswirkungen von Machtverhältnissen	5
4.1 Positive Auswirkungen	5
4.2 Negative Auswirkungen	7
5.0 Strategien zur Machtbalance im Konfliktmanagement	8
6.0 Praktische Anwendungsgebiete	10
6.1 Machtverhältnisse in Arbeitskontext	10
6.2 Machtverhältnisse im schulischen Kontext	11
7.0 Fazit	12

1.0 Begriffserklärung Macht und Machtverhältnisse

Weber definiert Macht als „die Chance innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen“ (Weber 1985, S.28). Popitz beschreibt Macht ergänzend als das Vermögen, sich gegen fremde Kräfte durchzusetzen. (Popitz, 1992).

Gekennzeichnet ist Macht dadurch, dass eine Person oder eine Gruppe wichtige Ressourcen besitzen und sie den Willen haben, diese in Konflikten einzusetzen (Weiß, 2001). Dabei kann die Macht von unterschiedlichen Akteuren ausgeübt werden, darunter Personen, Gruppen, Organisationen oder auch dem Staat. Außerdem kann sie auch von wirtschaftlichen, technischen, rechtlichen und von kulturell-religiösen Strukturen ausgehen. Daraus lassen sich zwei verschiedenen Arten von Macht ableiten: die persönliche Macht und die soziale Macht bzw. Machstrukturen (Schubert & Klein, 2011).

Machtverhältnisse sind zweiseitige Austauschverhältnisse, bei denen eine Seite über mehr oder weniger Macht verfügt, z.B. durch Belohnung oder Bestrafung, und Einfluss nehmen kann, indem Wissen angewendet wird oder Anreize gegeben werden. Die andere Seite nimmt das entweder an, akzeptiert es, erhebt keinen Widerspruch oder wird zur Befolgung gezwungen (Schubert & Klein, 2011). Durch Machtverhältnisse wird die machtausübende Person dazu befähigt, die Bedürfnisse, Absichten und Interessen der Unterlegenen zu ignorieren, weil es für sie möglich ist das Ergebnis zu erreichen, ohne dass die machtlose Person zustimmt. Dadurch kann auf Drohungen und Überreden verzichtet werden (Scherr, 2013).

2.0 Grundlagen der Macht in Konflikten

In Konflikten ist die Rolle der Macht entscheidend, da sie das Verhalten und die Beziehungen der involvierten Parteien maßgeblich beeinflusst. Durch sie ist es möglich, Einfluss auf andere auszuüben, Handlungsspielräume festzulegen und Ziele zu verwirklichen. Dort, wo Macht angestrebt, angewendet oder neu verteilt werden soll, entstehen oft Auseinandersetzungen. Es ist nicht zwingend erforderlich, Macht aktiv auszuüben; allein die Option, sie zu nutzen, kann oft ausreichen, um Verhalten zu beeinflussen (Popitz, 1992). In Situationen, in denen Konflikte

auftreten, wird Macht oft taktisch genutzt, um die eigene Position zu festigen oder die Gegenseite zu überwachen. Ungleich verteilte Möglichkeiten zur Handlung, die auf ungleichen Machtverhältnissen beruhen, führen hauptsächlich zu Konflikten. In Situationen interkultureller Auseinandersetzungen wird dieses Problem zusätzlich verschärft, da normative und kulturelle Divergenzen häufig auf subtile Weise zur Durchsetzung von Macht eingesetzt werden (vgl. Weiß, 2001). Probleme entstehen, wenn Kommunikation und Handeln nicht harmonisch interagieren. Laut Messmer (2003) erfolgt die Verschärfung von Auseinandersetzungen oft durch Ablehnung, Gegensatz und strukturelle Konflikte, bei denen die Ausübung von Macht durch Kommunikation deutlich wird.

2.1 Formen und Arten von Macht

Auseinandersetzungen führen zu diversen Arten von Autorität, die sich in ihrer Auswirkung unterscheiden. Popitz (1992) beschreibt verschiedene Formen von Macht, darunter Aktionsmacht, die sich auf Zwang und Gewalt stützt und insbesondere in sich verschärfenden Konfliktsituationen deutlich wird. Zusätzlich zur instrumentellen Macht, die Verhalten durch Sanktionen oder Belohnungen lenkt, gibt es auch autoritative Macht, die auf der gesellschaftlich anerkannten Legitimität von Autoritäten basiert. Popitz beschreibt zusätzlich die Macht der Datensetzung, mit der soziale Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass sie bestimmte Handlungen fördern oder behindern. Bourdieu (1991) ergänzt diese Idee um die symbolische Autorität, die auf kulturellen und sozialen Standards basiert und oft unauffällig Einfluss nimmt. In interkulturellen Auseinandersetzungen spielt dies eine wichtige Rolle, da führende Gruppen ihre Standards als universell gültig präsentieren, was dazu führt, dass bestehende Ungerechtigkeiten unterstützt und gefestigt werden. Institutionelle Strukturen wie Bildungssysteme oder der Arbeitsmarkt spielen ebenfalls eine Rolle bei der Aufrechterhaltung sozialer Ungleichheiten. Strategische Macht bezieht sich letztendlich auf die geplante Nutzung verfügbarer Ressourcen, um im Konflikt Vorteile zu erlangen. In der Realität sind diese Formen der Macht selten einzeln vorhanden; stattdessen interagieren sie miteinander und verstärken sich gegenseitig (Popitz, 1992;) (Bourdieu, 1991).

2.2 Machtquellen und Machtmittel

Bestimmte Ressourcen sind die Grundlage für die Ausübung von Macht in Konfliktsituationen. Zu den wichtigen Quellen der Macht gehören materielle Ressourcen wie Geld, Eigentum und Infrastruktur, die den Beteiligten Möglichkeiten zur Handlung bieten. Ebenso wichtig sind Kenntnisse und Daten, da ihre Kontrolle einen direkten Einfluss auf Entscheidungsprozesse und Kommunikationsabläufe hat (Popitz, 1992). In interkulturellen Auseinandersetzungen verschärft sich die Konfliktsituation besonders durch die ungleiche Verteilung dieser Ressourcen. Normen und Werte sind eine subtile, jedoch äußerst effektive Quelle der Macht, da sie Erwartungen und Annahmen über Legitimität festlegen. Institutionelle Macht entsteht durch offizielle Positionen in Organisationen oder staatlichen Einrichtungen, während soziale Netzwerke den Zugang zu Hilfe und weiteren Ressourcen ermöglichen. Obwohl Gewalt und Zwang nach wie vor effektiv sind, werden sie oft als unsichere und illegitime Mittel der Macht wahrgenommen, die möglicherweise Widerstand provozieren. Popitz (1992) hebt hervor, dass die Quellen und Instrumente der Macht nicht konstant sind, sondern sich im Verlauf eines Konflikts wandeln können. Oftmals sind es nicht die konkreten Handlungen, sondern lediglich die Wahrnehmung von Machtungleichgewichten, die maßgeblich den Verlauf und die Entwicklung eines Konflikts beeinflussen (Popitz, 1992; Weiß 2001).

3. Machtverteilung und Dynamik in Konflikten

Die Entstehung von Machtverteilungen ist nicht willkürlich, sondern reflektiert bestehende soziale, kulturelle oder ökonomische Ungleichheiten. Während eines Konflikts verändern sie sich und beeinflussen den Verlauf des Konflikts maßgeblich. Ungleichgewicht in der Macht kann häufig zu Verschärfungen führen, da es unterschiedliche Perspektiven und Handlungsoptionen hervorbringt. Oft verwenden dominante Gruppen ihre institutionelle Macht oder die Kontrolle über soziale Normen, um ihre Stellung zu sichern, während benachteiligte Gruppen auf alternative oder symbolische Strategien angewiesen sind (vgl. Weiß, 2001). In Unternehmen lassen sich diverse Arten der Machtverteilung feststellen. Häufig zeichnen sich strategische Netzwerke durch einen zentralen, dominierenden Partner aus, der wesentliche Entscheidungen trifft. In Einstimmigkeitsnetzwerken besitzen sämtliche Beteiligten Vetorechte, die zu Entscheidungsblockaden führen können. Durch Mehrheitsentscheidungen können Abstimmungsnetzwerke dazu beitragen, oligarchische Strukturen zu fördern.

Zweiklassennetzwerke sind letztlich durch eine klare Hierarchie gekennzeichnet, die einen zentralen Machtkern und periphere Akteure mit begrenztem Einfluss einschließt (Eichler, 2003).

3.1 Entstehung der Machtverteilung

Die Entwicklung von Machtstrukturen ist stark mit den sozialen und kulturellen Kontexten verbunden. Durch historisch gewachsene Ungleichheiten, die beispielsweise in Bildungssystemen oder auf dem Arbeitsmarkt fest verankert sind, werden bestimmte Gruppen systematisch begünstigt. Oft wird die strukturelle Autorität durch symbolische Autorität gerechtfertigt, beispielsweise durch kulturelle Standards, die vorhandene Ungleichheiten verbergen (Bourdieu, 1991;). Weiß (2001). Zusätzlich zu diesen dominierenden Strukturen wird die Verteilung von Macht in Netzwerken auch von persönlichen Merkmalen wie dem Streben nach Macht oder der Fähigkeit, mit Konflikten umzugehen, beeinflusst. Die Verteilung von Macht wird auch durch organisatorische Faktoren wie Entscheidungsabhängigkeiten oder informelle Kommunikationswege sowie durch situative Faktoren wie Dringlichkeit oder die Austauschbarkeit von Teammitgliedern beeinflusst. Monozentrische Netzwerke zeigen klare Hierarchien, während polyzentrische Netzwerke von gleichberechtigten, jedoch konfliktanfälligen Strukturen geprägt sind (Eichler, 2003).

3.2 Dynamik der Machtverhältnisse in Konflikten

Die Machtverhältnisse in Auseinandersetzungen verändern sich kontinuierlich und sind nicht konstant. Die Parteien im Konflikt streben danach, ihre Position während des Konflikts zu stärken oder zu festigen. Oft greifen dominante Gruppen auf die Implementierung von "neutralen" Vorschriften zurück, die ihren Ansichten entsprechen. Benachteiligte Gruppen verwenden dagegen gemeinsame Strategien, um Beachtung zu finden und Einfluss zu erlangen (Rubenstein, 1999;). Weiß (2001). Symbolische Macht ist eine äußerst dauerhafte Form des Einflusses, da sie das Denken, Handeln und die Wahrnehmung der Beteiligten formt, ohne auf direkten Zwang angewiesen zu sein. Häufig ist es schwierig, vorhandene Machtungleichgewichte zu identifizieren oder in Frage zu stellen, aufgrund dieser verborgenen Einflusskraft (Bourdieu, 1991). Zusätzlich zu den direkten Konflikten werden die Dynamik der Konflikte auch von

versteckten Machtwirkungen, Veränderungen in der Struktur des Netzwerks und den spezifischen Maßnahmen zur Konfliktbewältigung beeinflusst. Monozentrische Netzwerke bevorzugen autoritäre Methoden zur Konfliktlösung, während polyzentrische Netzwerke auf Selbstregulierung und Regelwerke angewiesen sind. Die diversen Aspekte eines Konflikts – objektiv, individuell oder wertbezogen – beeinflussen auch die Eskalation und potenzielle Lösungsansätze auf unterschiedliche Weise.

4.0 Auswirkungen von Machtverhältnissen

Machtverhältnisse beeinflussen die Entscheidungsfindung besonders in der heutigen Gesellschaft. In sämtlichen gesellschaftlichen Strukturen, seien es soziale, politische oder wirtschaftliche, Macht spielt immer eine wichtige Rolle. Dabei kann Macht sowohl eine positive Wirkung haben, indem sie Stabilität fördert, jedoch kann sie auch dazu führen, dass vermehrt Konflikte auftreten, die schwer gelöst werden können.

4.1 Positive Auswirkungen

Im Zusammenhang mit Konflikten wird Macht oft in einem negativen Licht gesehen, da sie mit Dominanz, Unterdrückung oder Eskalation assoziiert wird. Oft wird nicht beachtet, dass Macht auch positive und stabilisierende Auswirkungen haben kann, vor allem wenn sie bewusst überdacht und gezielt genutzt wird. In diesem Kontext ist Macht nicht nur ein Mittel zur Ausübung von Herrschaft, sondern auch ein wesentlicher Bestandteil sozialer Strukturen und der Bewältigung von Konflikten (Popitz, 1992). Eine wichtige positive Eigenschaft von Macht besteht darin, dass sie in der Lage ist, Strukturen und Regelmäßigkeiten zu etablieren. Innerhalb sozialer Strukturen führen Machtverhältnisse dazu, dass Regeln und Entscheidungsprozesse festgelegt werden, um Konflikte gezielt zu steuern. Innerhalb von Organisationen oder politischen Institutionen kann die Ausübung von Macht dazu beitragen, Konflikte zu kontrollieren und verbindliche Beschlüsse zu ermöglichen. Die Präsenz anerkannter Autoritäten, die über legitime Macht verfügen, kann dazu beitragen, Vertrauen aufzubauen und Konflikte zu vermeiden, sofern sie die Belange aller Beteiligten berücksichtigen (Messmer, 2003). Macht kann auch dazu beitragen, verschiedene Perspektiven zu vereinen. In Situationen mit ungleicher

Machtverteilung besteht theoretisch die Chance, dass führende Personen Verantwortung übernehmen und den weniger Mächtigen die Möglichkeit geben, sich auszudrücken und sich zu beteiligen. In Mediationen wird diese Funktion gezielt eingesetzt. Eine neutrale Person mit anerkannter Autorität kann Ungleichgewichte in der Macht ausgleichen, den Austausch fördern und eine gerechte Diskussion über den Konflikt ermöglichen (Weiß, 2001). In derartigen Situationen fungiert Macht nicht als Mittel zur Unterdrückung, sondern als Treiber für Kommunikation und positive Konfliktbewältigung. Zusätzlich kann Macht zur Schaffung von sozialer Stabilität beitragen. Besonders in komplexen Netzwerken oder gesellschaftlichen Systemen ist es wichtig, Entscheidungen abzustimmen und Interessen in Einklang zu bringen. Es kann erforderlich sein, eine gewisse Machtkonzentration, beispielsweise in Form von Führung oder Moderation, zu haben, um gemeinsame Aktivitäten zu ermöglichen. Wenn diese fehlt, besteht die Gefahr von Desorganisation oder Blockade, wie sie oft in Einstimmigkeitsnetzwerken beobachtet wird (Eichler, 2003). Macht ist in dieser Hinsicht nicht das Gegenteil von Kooperation, sondern vielmehr ihre Grundlage. Kommunikation wird durch sie organisiert, Rollen werden festgelegt und sie erleichtert gezieltes Handeln. Obwohl symbolische Macht oft kritisch gesehen wird, kann sie in spezifischen Situationen auch positive Auswirkungen haben. Durch die Stabilisierung kultureller Sinnsysteme und die Hervorhebung gemeinsamer Werte schafft sie eine gemeinsame Orientierung für die Gesellschaft. In Phasen des Übergangs oder in Krisensituationen kann dies dazu beitragen, Klarheit zu schaffen und das Selbstverständnis zu festigen. Zum Beispiel können Rituale, Symbole oder Leitbilder, die mittels symbolischer Autorität übermittelt werden, das Gefühl der Zugehörigkeit fördern und der Polarisierung entgegenwirken (Bourdieu, 1991). Es ist entscheidend zu unterstreichen, dass die positiven Aspekte von Macht von bestimmten Voraussetzungen abhängen. Um autoritären Strukturen vorzubeugen, ist es wichtig, dass Macht transparent, legitim und kontrollierbar ist. Es sollte vermieden werden, dass sie zu einer permanenten Ausgrenzung oder zur Wiederholung sozialer Ungleichheiten führt. Es ist von Bedeutung zu prüfen, ob Machtstrukturen hinterfragt, überdacht und gegebenenfalls verändert werden können. Erst wenn Macht als Ressource für Zusammenarbeit, Fortschritt und faire Konfliktlösung genutzt wird, kann sie diese Ziele erreichen (Rubenstein, 1999).

4.2 Negative Auswirkungen

Wenn ein Machtungleichgewicht vorliegt, können vor allem Risiken, wie Dominanz, Manipulation und Unterdrückung auftreten. (eventuell Beispiele). Besonders die Nutzung von Ressourcen können Faktoren wie Ungerechtigkeit und Manipulation begünstigen. Ein Beispiel für negative Auswirkungen von Macht sind Konflikte, in denen eine Partei übermäßig dominiert und die andere stattdessen kaum Mitsprachrecht hat.

Außerdem wird die Friedensforschung und auch das Lösen von Konflikten durch Machtverhältnisse verhindert (Reiber, 2012).

Im Kontext Universität können Machtasymmetrien zwischen Lehrenden und Studierenden den Lernprozess negativ beeinflussen und dann auch auf Konfliktsituationen übertragen werden. Das Lösen dieser Konflikte kann durch die Machtverhältnisse noch zusätzlich erschwert werden (Reiber, 2012).

Oft sind Konfliktparteien in ihrer symbolischen Macht gefangen und konstruktive Lösungsversuche sind schwer annehmbar oder manchmal sogar unmöglich. Deshalb haben Mediator*innen besonders bei interkulturellen Konflikten Schwierigkeiten diese zu lösen (Weiß, 2001). Machtmissbrauch ist außerdem häufig die Ursache für gewaltsame Konflikte und Machthierarchien können den Verlauf des Konfliktes zusätzlich negativ beeinflussen (Reiber, 2012).

5.0 Strategien zur Machtbalance im Konfliktmanagement

Um eine Machtbalance in Konflikten zu erreichen ist es vor allem hilfreich Mediator*innen und/oder neutrale Dritte einzusetzen. Diese können dabei helfen die schwächeren Parteien zu stärken, indem sie Unterstützung anbieten und beispielsweise eine Ressourcenermittlung durchführen. Es ist besonders wichtig, dass die Machtasymmetrien während des Konfliktmanagements reflektiert werden (Reiber, 2012), damit beide Konfliktparteien verstehen, dass eine Machtungleichheit vorliegt und um sie anzuregen sich damit auseinanderzusetzen und sie möglicherweise zu hinterfragen. So kann man möglicherweise die Machtasymmetrien reduzieren oder sie abschaffen. In diesem Prozess müssen alle Beteiligten bekräftigt werden sich auf die Konfliktebene einzulassen, die meistens vermieden wird (Reiber, 2012).

Bei Konflikten, die schon drohen zu eskalieren, gibt es verschiedene Ansätze, die Drittparteien in den verschiedenen Eskalationsstufen anwenden können, um zu intervenieren. Dafür hat Friedrich Glasl (2012) ein Schema erstellt, das sich an dem von ihm entwickelten Eskalationsstufen-Modell orientiert. Glasl betont allerdings, dass dieses Schema kein Standard-Vorgehen vorschreibt, denn jede Mediation und die daraus folgenden angewandten Methoden müssen auf die vorliegende Situation abgestimmt sein (Glasl, 2012).

Es ist wichtig zu erwähnen, dass sich die einzelnen Strategien teilweise überschneiden. Das liegt daran, dass man einige Konflikte besser mit Interventionen von späteren Eskalationsstufen bearbeiten und lösen kann (Glasl, 2012). Vor allem bei kalten Konflikten, die von wenig Kommunikation geprägt sind, ist das der Fall.

In den Eskalationsstufen eins bis drei, in denen der Konflikt noch nicht zu stark eskaliert ist, bietet sich eine Moderation und Supervision durch eine Drittpartei an. Man bemüht sich in dieser Phase sich weg von persuasiven Einflussstrategien hin zu nicht überredenden, dialogischen Formen zu bewegen (Glasl, 2012).

Bei den darauffolgenden Eskalationsstufen befindet man sich schon in einem Win-Lose Verhältnis, das heißt nur eine Partei wird einen Gewinn aus dem Konflikt ziehen. In den Stufen drei bis fünf werden deshalb Methoden der Konflikt-Prozessbegleitung angewendet. Hier werden festgefahrene Verhaltensmuster erkannt und man versucht diese zu lösen. Man analysiert, wie die Beteiligten miteinander interagieren und es wird ihnen bewusste gemacht, welche unausgesprochenen Verhaltensmuster sie befolgen. So hören sie auf sich gegenseitig zu manipulieren oder zu kontrollieren und beginnen gleichberechtigt zusammenzuarbeiten. Nach ersten Fortschritten in dieser Phase kann man sich dann tiefliegende Probleme anschauen (Glasl, 2012).

Eine systemtherapeutische Prozessbegleitung ist in den Phasen vier bis sechs besonders hilfreich. Das ist keine individuelle Therapie für die einzelnen Parteien, sondern es wird untersucht welche starren, schädlichen Verhaltensmuster entstanden sind und man bemüht sich diese zu verändern. Ein Beispiel dafür ist Mobbing, wo es eine klare Opfer-Täter-Beziehung gibt. In dieser Phase schaut man sich die Konfliktpotentiale an und man legt einen besonderen Fokus auf Spannungen zwischen informellen und formellen Regeln (Glasl, 2012). Diese Spannungen sollen aufgelöst

werden und es sollen neue Regeln gefunden werden, die von allen akzeptiert und eingehalten werden.

In den Eskalationsstufen fünf bis sieben wendet eine dritte Person die klassische Vermittlung an. Die Konfliktparteien sprechen bei dieser Methode nicht direkt miteinander, sondern die Vermittler*innen überbringen Reaktionen, Forderungen und Angebote hin und her bis man eine Lösung findet (Glasl, 2012). Oft wird dieses Verfahren im Arbeitskontext angewendet, wenn es Konflikte zwischen Management und Arbeitnehmer*innen gibt, die eskaliert sind.

Bei einem weit eskalierten Konflikt, in den Eskalationsstufen sechs bis acht, werden Schiedsinstanzen, wie zum Beispiel das Gericht, eingeschaltet. Es wird hier davon ausgegangen, dass die Beteiligten nicht mehr konstruktiv miteinander reden und handeln. Die Schiedsinstanz ist in der Lage, „die Umsetzung der Entscheidung zu erzwingen“ (Glasl, 2012, S. 164). Sie kann in die konfliktrelevanten Machtgefüge eingreifen (Glasl, 2012).

Die letzten Eskalationsstufen, die Stufen sieben bis neun, bringen ohne eine dritte Partei, die eingreift, ein Lose-Lose Ergebnis mit sich. Das Schema nach Glasl (2012) sieht in diesen weit eskalierten Konflikten einen Machteingriff als die Lösung um die im Konflikt herrschende Macht einzudämmen und den Konflikt zu lösen. In dieser Phase können „die Machtverhältnisse einer Partei auch gegen deren Willen grundlegend verändert werden“ (Glasl, 2012, S. 165). Nicht nur die Konfliktparteien greifen mit zunehmender Eskalation zu Gewalt, sondern auch die Drittparteien sind gezwungen im Laufe des Konflikts mehr Machtmittel einzusetzen, um diesen zu lösen (Glasl, 2012).

Aus diesem Schema lässt sich schlussfolgern, dass man einen weit eskalierten Konflikt, der durch Machtverhältnisse entstanden ist, am Ende selbst nicht mehr ohne das Einsetzen von Machtmitteln einer Drittpartei lösen kann. In diesem Fall muss ein Machteingriff erfolgen.

6.0 Praktische Anwendungsbeispiele

Machtverhältnisse treten in allen Bereichen der Gesellschaft auf und beeinflussen, wie Menschen miteinander agieren. Sie können hilfreich sein, aber auch zu Problemen führen und Konflikte ausarten lassen. Im Folgenden sollen zwei praktische Anwendungsbeispiele beschrieben werden

und es wird erläutert, wie solche Machtkonflikte im Arbeitskontext und im schulischen Kontext gelöst wurden.

6.1. Machtverhältnisse im Arbeitskontext

Machtverhältnisse im Arbeitskontext treten in der Gesellschaft gehäuft auf und können entweder offen, mit direkter Auseinandersetzung oder verdeckt durch Manipulation oder ähnliches ausgetragen werden. Das hier erläuterte Beispiel handelt von einem Machtkonflikt in einem Projektteam eines Unternehmens.

Im Projektteam arbeiten die Mitarbeiter*innen an einem neuen Produkt, doch einige langjährige Teammitglieder sind mit den Entscheidungen der neu eingestellten Manager*innen nicht einverstanden und fühlen sich übergangen.

Die Manager*innen, die erst seit einigen Monaten ein Teil des Teams sind mit den internen Abläufen und Beziehungen noch nicht gut vertraut und sind sich deshalb über die Dynamiken im Team unsicher. Infolgedessen leidet die Produktivität des Teams und Deadlines werden vermehrt nicht eingehalten.

Daraufhin wird ein externer Coach eingeladen, welcher einen Systemischen Ansatz anwendet. Es werden also, wie in Glasls Schema (2012) starre Verhaltensmuster analysiert und verändert.

Durch diese Methode stellt sich heraus, dass die Ursache des Konflikts bei unklaren Zuständigkeiten und einer fehlenden Würdigung der Beiträge einzelner Teammitglieder liegt.

Es folgt eine Neugestaltung des Teams, um den Konflikt zu lösen. Rollen und Zuständigkeiten werden klar definiert und die Kommunikation im ganzen Team wird gefördert. In Zukunft sollen regelmäßige Meetings stattfinden und alle Teammitglieder sollen sich sicher fühlen, Raum einzunehmen und Beiträge und Ideen zu präsentieren.

In diesem Fall wurde der Konflikt durch das hinzuziehen eines externen Coaches gelöst. Im Team herrscht von nun an ein besseres, angenehmes Arbeitsklima und das Team arbeitet besser zusammen. Die Mitarbeiter*innen sind außerdem motivierter und die Manager*innen können das Team effektiver leiten.

Es lässt sich also feststellen, dass man Machtkonflikte in Arbeitskontexten effektiv bekämpfen kann, indem man die Zusammenarbeit im Team verbessert und die Kommunikation untereinander durch strukturelle Anpassungen fördert (Konfliktklärer, O D.).

6.2 Machtverhältnisse im schulischen Kontext

Das Beispiel von einem Machtkonflikt im schulischen Kontext handelt von einem Streit zwischen einer Lehrerin und einem Schüler. In der Schule herrscht die Regel, dass die Handys der Schüler*innen während des Unterrichts abgegeben werden müssen. Der Schüler wehrt sich dagegen und stellt die Regel öffentlich vor der Klasse infrage und bekommt von seinen Mitschüler*innen Zuspruch. Der Schüler benutzt das Handy jetzt demonstrativ auffällig während des Unterrichts und die Lehrerin fühlt sich daraufhin provoziert und ist zunehmend gereizt.

Der Streit eskaliert. Die Lehrerin will beweisen, dass die Kontrolle im Klassenzimmer hat, indem sie streng ist und mit Konsequenzen droht. Der Schüler will dagegen seine „Freiheit“ bewahren und lässt nicht mit sich reden. Es entsteht ein Teufelskreis, denn beide Beteiligten wollen die Oberhand gewinnen und geben nicht nach. Es geht so weit, dass der Machtkampf die ganze Klasse beeinflusst.

Aus diesem Grund wird die Schulleitung eingeschaltet, die Gespräche mit den Eltern des Schülers, dem Schüler und der Lehrerin führt. Die Gespräche führen aber nicht zur Lösung des Konflikts und die Schulleitung muss zu anderen Mitteln greifen. Sie lädt die Schulsozialarbeiterin ein, die eine Mediation durchführt, um die Ursache des Konflikts herauszufinden. Es stellt sich heraus, dass die Ursache des Konflikts tatsächlich tiefer liegt: Der Schüler fühlt sich in seiner Meinung nicht ernst genommen und die Lehrerin fühlt sich in ihrer Autorität bedroht.

Durch die Mediation mit der Schulsozialarbeiter*in kann ein Kompromiss geschlossen werden. In Zukunft soll die Handyregel gelockert werden. Die Schüler*innen dürfen die Handys behalten aber sie nicht im Unterricht benutzen. Außerdem sollen in Zukunft vorher Diskussionen in den Klassen durchgeführt werden, bevor neue Regeln beschlossen werden.

7.0 Fazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass sowohl offen ausgeübte als auch verdeckte Macht ein präsender Faktor in Konflikten ist. Durch Faktoren wie Wissen oder Ressourcen können Menschen ihre Macht ausbauen und diese in der Gesellschaft zu ihrem Vorteil nutzen. Es gibt viele Formen von Macht, die auf die Gesellschaft einwirken und diese beeinflussen. Macht muss nicht immer negativ sein, so kann sie beispielsweise für Struktur sorgen, doch wenn ein Machtungleichgewicht entsteht, wirkt sich dieses oft negativ auf verschiedenste Interaktionen aus und kann Konflikte entstehen lassen oder diese verstärken. Um Konflikte zu lösen in denen Machtasymmetrien herrschen, ist es deshalb häufig nötig eine Drittpartei heranzuziehen, die bei der gerechten Lösung des Konfliktes hilft und dafür sorgt, dass das Machtungleichgewicht beseitigt wird. Hilfestellung bei der Lösung der Machtkonflikte kann das Schema nach Glasl (2012) leisten, denn es stellt verschiedene Interventionen dar, die man in den Eskalationsstufen anwenden kann.

Literaturverzeichnis

- Bourdieu, P. (1991). *Language and symbolic power*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1992). *Die feinen Unterschiede: Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Eichler, B. (2003). Machtverteilung und Konfliktregelung in Wertschöpfungsnetzwerken. In M. Bach, W. Buchholz & B. Eichler (Hrsg.), *Geschäftsmodelle für Wertschöpfungsnetzwerke* (S. 117–132). Wiesbaden: Gabler.
- Glasl F. (2012). Wie Organisationsmediation mit Macht in Konflikten umgehen kann. VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Konfliktklärer. (o. D.). Machtkonflikte und Lösungswege. Konfliktklärer. Abgerufen am 31. März 2025, von <https://konfliktklaerer.de/machtkonflikte-und-loesungswege/#10->.
- Messmer, H. (2003). *Konflikte als Kommunikationsprozesse: Eine Analyse der Eskalationsdynamik*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Popitz, H. (1992). *Phänomene der Macht*. Tübingen: Mohr Siebeck.
- Reiber, T. (2012). Macht in der Lehre der Friedens- und Konfliktforschung. *Zeitschrift für Friedens- und Konfliktforschung*, 1(1), 163–172
- Rubenstein, R. E. (1999). *Conflict resolution and human needs*. New York: Routledge.
- Scherr A. (2013). Soziologische Basics. Macht, Herrschaft und Gewalt, 165-172. Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Schubert, K., & Klein, M. (2011). *Das Politiklexikon* (5. Aufl.). Bundeszentrale für politische Bildung. Bonn. Verlag J.H.W. Dietz Nachf.
- Weber, Max, (1985). *Wirtschaft und Gesellschaft – Grundriss der verstehenden Soziologie*. 5. Auflage. Herausgegeben von Johannes Winkelmann. Tübingen: Mohr Verlag.
- Weiß, A. (2001). Was macht interkulturelle Konflikte aus? Kulturelle Differenzen, ethnische Identitäten und die Frage der Macht. *Journal für Konflikt- und Gewaltforschung*, 3(2), 87–110.

Fachhochschule Potsdam

Soziale Arbeit

Reallabor - „Diskriminierungskritische Mediation und Konfliktbearbeitung“



6.1.5 Gewaltfreie Kommunikation

Bereich:	Soziale Arbeit
Art:	Verschriftlichung Referat
Studentin:	Hannah Kaline
Matrikelnummer:	22517
Fachsemester:	6
Abgabedatum:	23.04.2025
Dozentinnen:	Jenny Pöller und Prof. Dr. Gudrun Perko

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1	
2. Was ist GfK?	1	
3. Grundprinzipien der GfK: Beobachtung, Gefühle, Bedürfnisse, Bitte	1	
4. Konfliktgespräch	2	
5. Anwendung	3	
6. Vorteile		3
7. Herausforderungen und Missverständnisse	3	
8. Fazit	4	
9. Quellen	5	

1. Einleitung

Im Rahmen des Seminars „Diskriminierungskritische Mediation und Konfliktbearbeitung“ halten die Studierenden des Seminars verschiedene Kurzvorträge. Das folgende Dokument fasst einen Vortrag über die Methode der gewaltfreien Kommunikation (GfK) zusammen. Die Relevanz der GfK findet sich in Ihrer möglichen, deeskalierenden Wirkung hinsichtlich der Lösung von Konfliktgesprächen.

2. Was ist Gewaltfreie Kommunikation (GfK)?

Bei gewaltfreier Kommunikation (GfK) handelt es sich um ein Kommunikationskonzept, das von Marshall B. Rosenberg in den 1960er Jahren entwickelt wurde. Die GfK hat das Ziel, die zwischenmenschliche Kommunikation zu verbessern. Konflikte sollen auf einfühlsame und respektvolle Weise gelöst werden. Die GfK hat die Annahme, dass alle Menschen die gleichen grundlegenden Bedürfnisse haben. Konflikte entstehen oft aus unerfüllten Bedürfnissen oder Missverständnissen. (Rosenberg, 2016)

3. Grundprinzipien der GfK

In der GfK gibt es vier Schritte oder auch Grundprinzipien.

Beobachtung

Der erste Schritt ist die Beobachtung. Hier soll die Situation oder das Verhalten ohne Urteile oder Bewertungen beschrieben werden. Es soll benannt werden, was tatsächlich passiert ist, deshalb ist es wichtig objektiv zu bleiben und das beobachtete urteilsfrei wiederzugeben. (Rosenberg, 2016)

Gefühle

Im nächsten Schritt geht es darum, die eigenen Gefühle in Bezug auf die Situation zu teilen. Damit soll eine emotionale Bindung hergestellt werden und das Verständnis gefördert werden. (Rosenberg, 2016)

Bedürfnisse

Im dritten Schritt soll die Person ihre Bedürfnisse und Werte, die hinter den Gefühlen stehen erklären. Dies soll die Ursachen des Konflikts aufdecken. (Rosenberg, 2016)

Bitte

Im letzten Schritt soll eine konkrete und klare Bitte formuliert werden, um die Bedürfnisse zu erfüllen oder

die Situation zu verbessern. Es ist wichtig, dass die Bitte umsetzbar bleibt und positiv formuliert ist. (Rosenberg, 2016)

4. Ein Konfliktgespräch mit GfK führen

In der GfK spricht man auch verbildlicht von Wolfs- und Giraffensprache. Dies wurde vor allem zur kindlichen Anschauung des Themas konzipiert. Die Wolfssprache ist hierbei die aggressive, gewaltvolle Sprache. Die Giraffen gehen mit ihrem Wesen, welches im Vergleich mit dem Wolf friedlicher in ihrer Ausstrahlung ist mit einem guten gewaltfreien Beispiel voran. Die folgenden zwei Textkästchen zeigen zwei Beispiele für jeweils einen gewaltvollen und einen gewaltfreien Dialog. (Holler et al., 2016)

Suchen Sie in den folgenden Kästchen (Rot und Grün) mit der Hilfe der Grundprinzipien nach Hinweisen für eine gelingende GfK.

A: „letzte Woche sind schon wieder drei Kurse ausgefallen, du wolltest Dich doch um eine neue Trainerin kümmern. Ich bin frustriert, weil ich Verlässlichkeit brauche.“

Erwartungsvoller Blick zum Gegenüber

B: „Ich habe mich doch gekümmert, habe telefoniert und drei Gespräche geführt. Da kann ich doch nicht dafür, wenn noch nichts daraus geworden ist. Mich frustriert das doch auch. Ich hätte auch gerne, dass wir weitermachen können. Aber es gibt halt auch nicht gute Trainer*innen wie Sand am Meer.“

A. „Ja, was sollen wir denn tun? So was Blödes – da läuft doch irgendwas schief.“

(Holler et al., 2016)

In diesem Beispiel wird eine „falsche“ Anwendung von GfK dargestellt. Zwar wird hier durch Person A Beobachtung, Gefühl und Bedürfnis dargestellt, es fehlt jedoch die Bitte an Person B. Um in einem Konflikt eine gelingende GfK anzuwenden, ist es hilfreich sich rückzuversichern. Bitten können hier sein: „Was ist bei dir angekommen?“ oder „Wie geht es dir, wenn Du das hörst?“. (Holler et al., 2016)

A: „Letzte Woche sind schon wieder drei Kurse ausgefallen, du wolltest dich doch um eine neue Trainerin kümmern. Ich bin frustriert, weil ich Verlässlichkeit brauche. Sage mir bitte, was bei dir angekommen ist?

B: „ Letzte Woche sind drei Kurse ausgefallen, ich wollte mich um eine neue Trainerin, du bist frustriert und möchtest, dass Zusagen eingehalten werden, richtig?“

A: Ja danke. Wie geht es Dir wenn Du das hörst von mir?

B: Ja, mir gefällt das auch nicht, dass die Kurse ausgefallen sind. Aber ich habe Gespräche geführt mit drei Prof iTrainer*innen, habe telefoniert, keine wollte zusagen. Ich fühle mich ratlos, ich glaube ich brauche Unterstützung. Magst Du mir wiedergeben, was mir wichtig ist?“

A: „ Ja, du möchtest auch, dass wir jemanden finden, hast einiges gemacht, es hat noch keine zugesagt. Du bist jetzt ratlos und hättest gerne Unterstützung?“ (Holler et al., 2016)

In diesem Beispiel ist die werden die Bitten aus der oben genannten Schilderung angewendet. Es wird eine Beziehungsebene hergestellt in der GfK die sogenannte „Herz-zu-Herz-Ebene“. Diese ermöglicht es den Konfliktparteien eine Verbindung zu sich und dem Gegenüber herzustellen und entspannter miteinander zu reden. Der Dialog aus dem grünen Kästchen ist ein gelingendes Beispiel für GfK. (Holler et al., 2016)

5. Anwendung von GfK

GfK kann zum Beispiel in persönlichen Beziehungen, in der Konfliktlösung, in Bildungseinrichtungen oder in der Arbeitswelt angewandt werden. (Holler et al., 2016)

6. Vorteile von GfK

GfK kann viele verschiedene Vorteile haben. Durch ihre richtige Anwendung wird zuallererst eine Klarheit in der Kommunikation geschaffen. Dies ist Zielführend für die Konfliktlösung und fördert eine respektvolle Kommunikationskultur. Die Beziehung der Nutzer*innen können sich verbessern und Kooperationen der Beteiligten können gefördert werden. Für die einzelne Person kann die Anwendung von GfK zur Stressreduktion beitragen, sowie das Selbstbewusstsein und ein verbessertes Gefühl von Empathie fördern. (Rosenberg, 2016)

7. Herausforderungen und Missverständnisse

Es gibt auch zahlreiche Herausforderungen von GfK. Das Verständnis für die Anwendung und ihre Nutzung ist zunächst Arbeit. Es erfordert Übung, die GfK zu verinnerlichen. Nicht ohne Grund, gibt es ganze Trainingsbücher und zeitaufwendige Weiterbildungen. In der eigenen Anwendung kann es zunächst herausfordernd sein einen Zugang zu den eigenen Emotionen zu bekommen. Es braucht zunächst also ein gewisses Maß an Selbstreflexion, die Bereitschaft in sich zu fühlen und somit innere Widerstände zu überwinden. Die GfK wird falsch angewendet, wenn die Aussprache nicht gleich der Haltung entspricht. Die Sprechende Person ist dabei nicht mehr so wie es die Methode vorsieht bei sich, könnte unauthentisch wirken und missverstanden werden. Die Anwendung von GfK ist Kontextabhängig. Für eine gelingende Anwendung ist es wichtig, dass alle auf dem gleichen Stand einer Gesprächskultur bzw. die Nutzung von GfK offengelegt und für beide anwendbar ist. Anderenfalls kann eine einseitige Nutzung eskalierend wirken oder überheblich, die Anwendung von GfK könnte einen moralisierenden Charakter haben. (Rosenberg, 2016); (Holler et al., 2016)

8. Fazit

Zusammenfassend birgt die Anwendung von GfK zur Lösung von Konfliktgesprächen viel Potenzial, bei der richtigen Anwendung. Allerdings sollte ihre ernsthafte Anwendung vorher angekündigt und transparent gemacht, sowie geübt sein, um Missverständnisse zu vermeiden. Es benötigt ein Verständnis für die eigene Haltung und die dahinter verborgenen Bedürfnisse und Gefühle richtig zu kommunizieren. Ich selbst empfinde GfK als gewinnbringende Methode bei ihrer richtigen Anwendung.

9. Quellen die für das Referat genutzt wurden:

Holler, I., Rosenberg, M. B., & Rosenberg, M. B. (2016). *Trainingsbuch gewaltfreie Kommunikation: Abwechslungsreiche Übungen für Selbststudium, Seminare und Übungsgruppen* (8., überarbeitete und erweiterte Auflage). Junfermann Verlag.

Rosenberg, M. B. (2016). *Gewaltfreie Kommunikation: Eine Sprache des Lebens* (I. Holler, Übers.; 12., überarbeitete und erweiterte Auflage). Junfermann Verlag.

Schriftliche Ausarbeitung

6.1.6 Konfliktlösung und transformative Gerechtigkeit

Referent:innen:

Laura Wehrmann (22424), Maja Leschke (22390), Stjepka Jany (21245)

Seminar:

Reallabor (diskriminierungskritische) Mediation und Konfliktbearbeitung in der Sozialen Arbeit

Dozent:innen:

Prof. Dr. Gudrun Perko & Jenny Pöller

Abgabedatum: 31.03.2025 (alt) 21.4.2025 (erneut und vollständig)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	1
2. Grundsätze der transformativen Gerechtigkeit.....	2
3. Widersprüche und Grenzen von Transformativ Justice.....	5
4. Konsequenzen für die Soziale Arbeit.....	6
5. Fazit.....	8
6. Literaturverzeichnis.....	13

1. Einleitung

„Gewalt gegen Frauen und Kinder ist die häufigste Form von Gewalt weltweit und zieht sich durch alle sozialen Schichten“. Dieser Satz steht auf der Website der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung. Um diese extrem verbreitete Form der Gewalt zu bekämpfen, setzten sich Feminist*innen lange dafür ein, häusliche Gewalt aus dem privaten Bereich zu holen und staatlich und juristisch zu bearbeiten. Dies führte zu einem Gewaltschutz, der eng mit Strafjustiz und Polizei verbunden ist. Auch die Soziale Arbeit ist in diesem Bereich an den bestehenden Praxen ausgerichtet. Allerdings orientiert sich diese Form des Gewaltschutzes an der Lebensrealität weißer, europäischer Frauen und ignoriert die besonderen Bedürfnisse marginalisierter Betroffener, die häufig unter einen Zusammenspiel zwischen der partnerschaftlichen Gewalt und einer systematischen Staatsgewalt etwa durch „Schutzsysteme“ wie der Polizei leiden. Aus diesen Erfahrungen heraus hat sich das sogenannte Konzept der Transformative Justice oder auch Transformativen Gerechtigkeit (im Folgenden teilweise durch TG abgekürzt) gebildet. Es soll eine Alternative zum herkömmlichen Gewaltschutz bieten, die die Perspektive marginalisierter Betroffener berücksichtigt und dabei auch die bestehenden soziomateriellen und gesellschaftlichen Umstände angreift, die mit zu Partner*innen-Gewalt führen. (Vgl. Peinhaupt 2024, S. 69f.)

Die vorliegende Arbeit befasst sich genauer mit dem Konzept der Transformativen Gerechtigkeit. Dabei wird zuerst auf die Grundsätze der Transformativen Gerechtigkeit eingegangen, bevor Widersprüche und Grenzen genannt und diskutiert werden. Zum Schluss stellt sich die Frage nach den sich daraus ergebenden Konsequenzen für die Soziale Arbeit und ob das Konzept der Transformativen Gerechtigkeit in die sozialarbeiterische Praxis übernommen werden sollte. Das Thema wurde gewählt, um auf die besonderen Bedürfnisse marginalisierter Personen beim Gewaltschutz aufmerksam zu machen und gleichzeitig ein Konzept zur außergerichtlichen Konfliktlösung vorzustellen. In der Sozialen Arbeit zeigt sich eine Tendenz zum individuellen Case Management, bei dem Probleme personalisiert und unabhängig von den gesellschaftlichen und staatlichen Strukturen betrachtet und bearbeitet werden. Das Konzept der Transformativen Gerechtigkeit biete Ansätze für das Hinterfragen und Weiterentwickeln sozialarbeiterischer Praxis

und zeigt, an welchen Stellen die Soziale Arbeit noch stärker an der Befähigung von Individuum und Gemeinschaft arbeiten sollte, ohne den Betroffenen dabei die Kontrolle über ihren eigenen Konflikt aus der Hand zu nehmen.

2. Grundsätze der transformativen Gerechtigkeit

Das Konzept der transformativen Gerechtigkeit, das im Diskurs oft mit dem Begriff der kollektiven Verantwortungsübernahme gleichgesetzt wird, entstand in den 1990er Jahren in den USA, entwickelt von Frauen of Colour und abolitionistischen Feminist*innen. Aufgrund rassistischer und anderweitig diskriminierender Sicherheitsbehörden konnten diese bei Gewalttaten in den Communities oft nicht gerufen werden. Daher schlossen sich Betroffene und Aktivist:innen zusammen, um das Konzept der transformativen Gerechtigkeit zu erarbeiten, um einen anderen Umgang mit Gewaltkonflikten zu finden.

Transformative Gerechtigkeit ist ein befreiender Ansatz gegenüber Gewalt, der darauf abzielt, Sicherheit und Verantwortungsübernahme zu gewährleisten, ohne dabei auf Entfremdung, Bestrafung und staatliche oder systemische Gewalt zurückzugreifen (vgl. Peinhaupt 2024: 69f.). Das Konzept stützt sich auf drei zentrale Annahmen:

1. Individuelle Gerechtigkeit und kollektive Befreiung sind gleichermaßen wichtig, sich wechselseitig unterstützend und miteinander verwoben, sodass das eine nicht ohne das andere erreicht werden kann.
2. Die Bedingungen, die zu Gewaltausübungen führen, müssen transformiert werden, um Gerechtigkeit in individuellen Fällen von Gewalt zu ermöglichen. Daher ist transformative Gerechtigkeit sowohl eine befreiende Politik als auch ein Ansatz zur Herstellung von Gerechtigkeit.
3. Staatliche und systemische Umgangsformen mit Gewalt, die auch das Justizsystem sowie die Kinder- und Jugendhilfe umfassen, scheitern nicht nur daran, individuelle und kollektive Gerechtigkeit zu ermöglichen, sondern perpetuieren Kreisläufe der Gewalt.

Aus diesen Annahmen ergeben sich folgende Grundsätze:

- Erarbeitung und Umsetzung von Praktiken, die Gewalt und Unterdrückung entgegenstehen sowie Sicherheit, Unterstützung und Verantwortungsübernahme gewährleisten.
- Herstellung von Sicherheit und Unterstützung für Angehörige des Umfelds, die von Gewalt betroffen sind, wobei deren Selbstbestimmung respektiert wird.
- Entwicklung nachhaltiger Strategien zum Umgang mit gewaltausübenden Angehörigen des Umfelds und Erarbeitung von Prozessen, damit sie die Verantwortung für ihre Handlungen übernehmen und ihr Verhalten transformieren können.
- Verpflichtung zur Weiterbildung aller Angehörigen der Community, um die politischen Bedingungen zu transformieren, die Unterdrückung und Gewalt ermöglichen (vgl. Generation FIVE 2007: 5,)

Transformative Gerechtigkeit legt großen Wert auf die Sicherheit und Unterstützung von Angehörigen, die von Gewalt betroffen sind. Dabei werden folgende Maßnahmen umgesetzt:

1. Selbstbestimmung der Betroffenen: Transformative Gerechtigkeit respektiert die Selbstbestimmung der betroffenen Personen und sieht sie als Expert*innen ihrer eigenen Situation. Anstatt sie als hilflose Opfer zu betrachten, werden sie als potenzielle Akteure der Veränderung angesehen.
2. Kollektive Unterstützung: Es werden Solidaritätsteams oder Unterstützungsgruppen gebildet, die aus Mitgliedern der Gemeinschaft bestehen. Diese Teams bieten emotionale Unterstützung, praktische Hilfe und Begleitung bei rechtlichen Prozessen.
3. Sicherheitsplanung: Gemeinsam mit den Betroffenen werden Strategien entwickelt, um ihre unmittelbare und langfristige Sicherheit zu gewährleisten. Dies kann Pläne zum Verlassen einer gewalttätigen Beziehung oder den Umgang mit Arbeitskolleg*innen beinhalten.
4. Heilungsprozesse: Transformative Gerechtigkeit stellt langfristig angelegte Heilungs- und Wiedergutmachungsprozesse zur Verfügung. Dies kann in Form von "Heilungszirkeln" oder anderen gemeinschaftsbasierten Ansätzen geschehen.

5. Alltagsunterstützung: Die Gemeinschaft organisiert praktische Hilfe wie Kinderbetreuung, emotionale Unterstützung, Übersetzungsarbeit oder Begleitung zu Behörden.

Durch diesen ganzheitlichen Ansatz versucht transformative Gerechtigkeit, Sicherheit und Unterstützung für Betroffene zu gewährleisten, ohne dabei auf staatliche Institutionen angewiesen zu sein. (vgl. Brazell 2017: 81ff.)

Das Konzept wird vor allem bei Fällen sexualisierter Gewalt, Beziehungsgewalt und Kindesmissbrauch angewendet. Betroffene von Gewalt erhalten Unterstützung aus ihrem sozialen Umfeld anstelle staatlicher Institutionen wie Polizei oder Justiz. Dies ist besonders wichtig für marginalisierte Gruppen, die oft Diskriminierung durch staatliche Akteure fürchten. Die Gemeinschaft übernimmt eine aktive Rolle bei der Heilung und Prävention zukünftiger Gewalt. Transformative Justice wird zudem häufig in der Bildungsarbeit eingesetzt, insbesondere bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Workshops und Programme vermitteln Fähigkeiten wie Konfliktlösung, Konsensfindung und Selbstreflexion. Diese Ansätze sollen junge Menschen in ihrer Selbstbestimmung stärken und ihnen dabei helfen, Gewalt sowohl zu erkennen als auch zu verhindern. Um verantwortungsvoll arbeiten zu können, müssen die am Prozess Beteiligten die bestehenden Konzepte kennen und bereit sein, diese im Prozess der Aufarbeitung weiterzuentwickeln. Das Konzept der transformativen Gerechtigkeit ist kein abgeschlossenes Konzept. Die Beteiligten müssen sich ihrer Positionierung in Bezug auf gesellschaftliche Machtverhältnisse bewusst sein und gewährleisten, dass die Sicherheit und Selbstbestimmtheit der betroffenen Person oberste Priorität ist (vgl. Grimm/Lean 2021).

Bekannte Gruppen, die mit dem Konzept arbeiten und es entwickelt haben, sind:

- Incite: Ein Netzwerk von Feminist:innen in den USA, die gegen Gewalt an Frauen, Queers und Transpersonen arbeiten.
- Generation FIVE: Eine Organisation, die sexualisierte Gewalt an Kindern aufarbeitet und versucht, diese zu beenden, indem sie mit fünf verschiedenen Generationen zusammenarbeitet.
- SToP – Stadtteile ohne Partnergewalt: Ein Projekt aus Hamburg, das daran arbeitet, Gewalt in Partnerschaften zu beenden. Hierfür nutzen sie community-basierte Ansätze, bei denen die

Nachbarschaft adressiert wird. Von einer Stadtteileinrichtung ausgehend finden Nachbarschaftstreffen, Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Partnergewalt und Erwachsenenbildung mit dem Ziel der Prävention statt.

- In Berlin gibt es das Transformative justice Kollektiv, eine queerfeministische Gruppe, deren Ziel es ist für Communities Konzepte und Praktiken auszubauen und weiter zu verbreiten, welche sich mit sexualisierter Gewalt und Gewalt im Nahbereich auseinandersetzen.

3. Widersprüche und Grenzen von Transformativ Justice

Feministische Stimmen machen auf Widersprüche und Grenzen der Transformative-Justice-Ansätze aufmerksam. Zwar teilen sie die intersektionalen Analysen und kritisieren die Verlagerung des Fokus auf Gewaltschutzmaßnahmen in Zusammenarbeit mit der Strafjustiz, doch zugleich ist die Forderung „Das Private ist Politisch“ eine zentrale Errungenschaft der Frauenbewegung. Eine vollständige Ablehnung des Strafjustizsystems birgt die Gefahr, dass Gewalt wieder ins Private rückt und die Verantwortlichen nicht zur Rechenschaft gezogen werden. Zudem wird argumentiert, dass die Ablehnung staatlicher Schutzmechanismen ein verkürztes Verständnis von Staat und Recht zeige. Recht entwickelt sich dynamisch, beeinflusst durch verschiedene Interessen und Widerstände, und ist nicht statisch. Es wäre daher zu kurz gegriffen, feministische Erfolge im Kampf gegen geschlechtsspezifische Gewalt als bloße Unterwerfung unter das System des Strafrechts zu betrachten, da dieses nicht allein für bestehende Dominanzverhältnisse verantwortlich sei. Viele Betroffene suchen bewusst Gerechtigkeit durch das Strafrecht, was ebenfalls Berücksichtigung finden sollte, Kritiker entgegnen jedoch, dass alternative Gerechtigkeitskonzepte fehlen würden und oder erst entwickelt werden müssten.

Auch der Begriff „Community“ wird kritisch betrachtet. Die Konzepte „Community Accountability und Community-based Interventions basieren darauf, Gewalt innerhalb der Gemeinschaft zu adressieren. Doch die Definition einer „Gemeinschaft“ bleibt umstritten. Angela Davis warnt davor, Communities zu idealisieren, da sie oft widersprüchliche Erwartungen erfüllen sollen. Communities sind schwer greifbar und von internen Machtstrukturen durchzogen. Ein weiteres Problem besteht darin, dass vielen Gemeinschaften das Wissen um komplexe Gewaltdynamiken fehlen, was die Identifikation und Bearbeitung von missbräuchlichem Verhalten

erschwert. Insbesondere in patriarchalen und konservativen Strukturen (und patriarchal geprägt sind wir alle) werden täterzentrierte Schutzmechanismen etabliert, wodurch Gewaltopfer nicht ausreichend Unterstützung erfahren können. Daher kann nicht automatisch auf die Zuverlässigkeit von Gemeinschaften gebaut werden; vielmehr müssen solche Netzwerke aktiv geschaffen und gestärkt werden. Ein Schlüsselprinzip der transformativen Gerechtigkeit ist es, ein kritisches Bewusstsein für die Ursachen von Gewalt zu schaffen und bestehende Machtstrukturen zu hinterfragen. Außerdem ist der Begriff „Community“ an sich zu unklar. Viele Menschen wissen nicht, an wen sie sich wenden sollen. Hierfür wurde das Konzept der „Pods“ entwickelt, das auf klar definierten, sozialen Netzwerken basiert und in Krisensituationen unterstützend eingreifen soll. (vgl. Peinhaupt 2024 S. 77 ff.) All dieses Wissen und die individuellen gesellschaftlichen Entwicklungen in verschiedenen Ländern und Kulturen sollten Konsequenzen für unser Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit haben. Folgend gehen wir, am Beispiel der USA und Deutscher Gegebenheiten, darauf ein.

4. Konsequenzen für die Soziale Arbeit

Im Zuge der Black-Lives-Matter-Bewegung in den USA, innerhalb derer besonders die Frage nach Alternativen zur Polizei intensiv diskutiert wurde, wurde die Rolle der Sozialen Arbeit bei der Abschaffung eben jener in den Fokus gerückt. Viele forderten, die Soziale Arbeit zu stärken und polizeiliche Strukturen abzubauen. Doch ob die Soziale Arbeit tatsächlich eine Alternative zur Polizei darstellt, ist hoch umstritten. Ein wesentlicher Punkt, der dabei immer wieder aufgegriffen wird, ist die Frage nach der Verflechtung der Sozialen Arbeit mit staatlichen Strukturen und der Polizei (Vgl. Peinhaupt 2024, S.77). Besonders im Bereich des Gewaltschutzes sind die vorhandenen Interventionssysteme vieler Länder eng mit den Behörden und der Polizeiarbeit verbunden. Diese Kritik an der Sozialen Arbeit ist ein Hauptgrund dafür, warum sich die Ansätze der Transformative Justice, die sich bislang ja hauptsächlich in diesem Kontext der häuslichen/sexualisierten Gewalt und des Gewaltschutzes finden lassen, bisher bewusst außerhalb der Sozialen Arbeit konstituiert haben. Sie wird als Teil der leidverstärkenden staatlichen Strukturen wahrgenommen oder zumindest als von diesen abhängig (Vgl. Imhorst 2021, S. 34). Trotzdem ist eine Auseinandersetzung innerhalb der Sozialen Arbeit mit dem Konzept der transformativen Gerechtigkeit zu befürworten, denn es liefert wichtige Impulse etwa beim

Gewaltschutz, aber auch allgemein bei der Frage, wie Soziale Arbeit sich verändern muss, um im Sinne ihrer Professionsethik zu handeln und nicht zur Handlangerin für die Durchsetzung staatlicher Interessen zu werden. Es haben sich aber auch innerhalb der Sozialen Arbeit bereits andere Formate für außergerichtliche Schlichtungsverfahren gebildet, wie der Täter-Opfer-Ausgleich und die Restorative Justice (RJ), die dem Ansatz der Transformative Justice ähneln und viele seiner Ideen beinhalten. Sie sind aus der Erfahrung heraus entstanden, dass selbst ein nach rechtlichen Standards optimal verlaufenes Gerichtsverfahren, bei dem ein Täter überführt und angemessen bestraft und somit die Gerechtigkeit nach allgemeiner Auffassung wiederhergestellt wurde, sich für die Betroffenen im Ergebnis oft nicht zufriedenstellend anfühlt. Auch wenn die Gerechtigkeit formal wieder hergestellt ist, so hat doch oft keine Versöhnung der Konfliktparteien stattgefunden (Vgl. Früchtel/Halibrandt 2016, S. 9). Das Ziel hinter diesen Ansätzen ist es, „unserer Sozialindustrie, die eher Passivität, Expertenabhängigkeit und Hilflosigkeit lehrt als ein aktives, selbstständiges Suchen und Verknüpfen sozialer Ressourcen“ (Früchtel/Halibrandt 2016, S. 16) andere Formen der Konfliktlösung gegenüberzustellen. Sie sollen der professionellen Enteignung der Konflikte entgegenwirken, indem eine tatsächliche Verantwortungsübernahme der Täter*innen und eine Mitwirkung aller Betroffenen bei der Lösung des Konfliktes erreicht wird (vgl. Früchtel/Halibrandt 2016, S. 15 und S. 27). Im Unterschied zur Transformative Justice wollen Restorative Justice Ansätze die gesellschaftlichen und staatlichen Strukturen nicht verändern, die zu Gewalt und Unrecht führen und sie finden zum Teil in Zusammenarbeit zwischen dem Staat und der Community statt (vgl. Imhorst 2021, S. 16.). Das erklärt auch, warum sie im Gegensatz zur Transformativen Gerechtigkeit hauptsächlich in sozialarbeiterischen Strukturen stattfinden. Im Anbetracht der Tatsache, dass es Möglichkeiten für außergerichtliche Schlichtungsverfahren innerhalb der Sozialen Arbeit gibt und das Konzept der Transformative Justice sich aus den Communities heraus bewusst außerhalb sozialarbeiterischer Strukturen konstituiert hat, sollte dieses Konzept auch nicht von sozialarbeiterischer Seite vereinnahmt werden. Allerdings könnten Soziale Arbeit und Transformative-Justice-Ansätze jeweils von Erfahrungen und Handwerkszeugen des Anderen profitieren. Die Soziale Arbeit muss sich immer wieder selber reflektieren, inwiefern die Lebenswelt der Klient*innen tatsächlich als Ausgangspunkt für ihr Handeln dient und ob ihr Handeln nicht hauptsächlich staatlichen Interessen nützt (wie etwa die Eingliederung in den Arbeitsmarkt). Besonders im Gewaltschutz, dessen Konzepte sich bisher hauptsächlich an der Lebensrealität weißer, europäischer Frauen orientieren (vgl. Peinhaupt 2024, S. 70f.), kann die Soziale Arbeit aus den Ansätzen der Transformativen Gerechtigkeit wichtige

Impulse für die intersektionalen Perspektiven marginalisierter Betroffener mitnehmen. Ein Anspruch der Sozialen Arbeit an sich selbst ist es, „Menschen zu befähigen und Ungleichheitsverhältnisse zu bekämpfen“ (Peinhaupt 2024, S. 70). Von den Transformative-Justice-Ansätzen könnte sie, bezogen auf den Gewaltschutz, Impulse für eine Neuausrichtung „weg von strafender Anti-Gewalt-Arbeit, hin zu befähigenden Prozessen und zur gesellschaftlichen Transformation“ (Peinhaupt 2024, S. 70) mitnehmen. Umgekehrt könnten Transformative-Justice-Projekte von den bereits existierenden sozialarbeiterischen Strukturen profitieren, etwa bei der Umsetzung der Community-Accountability. Die Idee, dass die Gemeinschaft die gewaltausübende Person dabei unterstützen kann, langfristig Verantwortung für ihr Handeln zu übernehmen, setzt ziemlich hohe Ansprüche an eine Community voraus. So kommt es gerade bei geschlechtsspezifischer Gewalt häufiger dazu, dass Männer in konservativen und patriarchalen Gemeinschaften von den bestehenden Strukturen eher noch geschützt werden (vgl. Peinhaupt 2024, S. 76). Eine Community ist also kein Garant für einen gelungenen Transformative-Justice-Prozess, vielmehr müssen die Mitglieder in der Gemeinschaft dazu befähigt werden, „Missbrauch als solchen zu erkennen, zu benennen und zu bearbeiten“ (Peinhaupt 2024, S. 76). Um das komplexe Wissen über Gewaltdynamiken und die dahinterliegenden systemischen Verhältnisse vermitteln zu können, braucht es Orte der Wissensvermittlung. Dafür könnten zum Beispiel Räume eines Nachbarschaftstreffs oder anderer Stadtteilnetzwerke genutzt und somit von bereits existierenden sozialarbeiterischen Strukturen profitiert werden.

5. Fazit

Recht hat nicht immer etwas mit Gerechtigkeit zu tun. Nicht selten machen die Beteiligten eines Gerichtsverfahrens die Erfahrung, dass auch nach erfolgreichem Abschluss und formal wiederhergestellter Gerechtigkeit durch die Überführung und Bestrafung eines Täters ein Gefühl der Unzufriedenheit bleibt. Die Opfer leben weiterhin mit den Folgen der Tat und fühlen sich oft allein gelassen. Aus dieser Erfahrung heraus haben sich außergerichtliche Formate gebildet, die die „Herstellung und Wiederherstellung von sozialen Beziehungen, Verbindungen, Bindungen, (...) die Erzeugung von Wertschätzung, Unterstützung und Heilung durch gemeinsames Handeln“ (Früchtel/Halibrandt 2016, S. 17) zum Ziel haben. Doch gerade im Bereich des Gewaltschutzes funktionierten die bestehenden Formate nicht für alle Betroffenen. Besonders

marginalisierte Betroffene sind durch die enge Vernetzung zwischen Gewaltschutzkonzepten und dem Staats- und Polizeiapparat von Diskriminierungen betroffen und meiden daher in manchen Fällen die bestehenden Hilfesysteme. Aus dieser Erfahrung heraus hat sich innerhalb der marginalisierten Communities das Konzept der transformativen Gerechtigkeit gebildet. Das Ziel ist es, dass die Ursachen und Folgen von Gewalt gemeinschaftlich aufgearbeitet und zukünftig verhindert werden. Dabei konstituiert sich das Konzept bewusst außerhalb sozialarbeiterischer Strukturen, da diese als zu sehr vom Staat abhängig und somit als leidverstärkend wahrgenommen werden. Trotzdem ist unserer Meinung nach eine Auseinandersetzung mit dem Konzept der transformativen Gerechtigkeit innerhalb der Sozialen Arbeit wichtig, da sie mindestens wichtige Impulse gerade im Bereich des Gewaltschutzes liefern kann. Sie ermöglicht nicht nur die Reflexion bestehender Strukturen, sondern auch die Entwicklung nachhaltiger Methoden zu Gewaltbearbeitung. Die Soziale Arbeit könnte eine vermittelnde Rolle einnehmen, etwa indem sie Räume und Ressourcen zur Verfügung stellt und gemeinsam mit Betroffenen alternative Formen der Intervention entwickeln. Dabei ist eine kritische Auseinandersetzung mit der Zusammenarbeit mit Justiz und Polizei zentral. Auch in Forschung und Praxis könnten neue Methoden erprobt und evaluiert werden. Besonders wichtig ist es, die am meisten von Gewalt betroffenen Gruppen aktiv in diese Prozesse einzubinden und eigene Sozialisation und damit einhergehende Stigmatisierungen und Privilegien zu hinterfragen. Bereits vorhandene Konzepte und Methoden, wie der Täter-Opfer-Ausgleich und die Restorativ Justice, können von den Erfahrungen und der Auseinandersetzung mit Transformative-Justice-Ansätzen vieles für die Soziale Arbeit lernen. Es bleibt dabei eine Herausforderung, den Schutz vor Gewalt weiterzuentwickeln, ohne historische Errungenschaften des Gewaltschutzes zu untergraben. Gleichzeitig muss verhindert werden, dass konservative oder sicherheitspolitische Narrative feministische Konzepte vereinnahmen. Community-Accountability-Ansätze bieten hier vielversprechende Perspektiven, um Schutzstrukturen zu erweitern und Betroffenen mehr Handlungsmacht zu geben.

6. Literaturverzeichnis

Brazzel, Melanie (2017): Was ist die kollektive Verantwortungsübernahme und

transformative Gerechtigkeit Bewegung? In: Was macht uns wirklich sicher?

Toolkit für Aktivist_innen.

<https://www.transformativejustice.eu/wp-content/uploads/2018/11/toolkit4-print-1.pdf>

Früchtel, Frank/Halibrand, Anna-Maria (2016): Restorative Justice. Theorie und Methode für die Soziale Arbeit. Wiesbaden: Springer VS.

Generation FIVE (2007): Toward Transformative Justice. A Liberatory Approach to Child Sexual Abuse and Other Forms of Intimate and Community Violence. A Call to Action for the Left and the Sexual and Domestic Violence Sector. <https://criticalresistance.org/wp-content/uploads/2020/05/>

G5_Toward_Transformative_Justice-Document.pdf

Grimm, Ronska/Lean, Anya (2021): Kollektive Verantwortungsübernahme und Transformative Gerechtigkeit. Alternative zum Rechtssystem. Feministischer Infobrief #121. <https://www.rav.de/publikationen/rav-infobriefe/feministischer-infobrief-121-2021/kollektive-verantwortungsuebernahme-und-transformative-gerechtigkeit>. (letzter Zugriff 30.03.2025)

Häusliche Gewalt, <https://www.berlin.de/sen/frauen/keine-gewalt/haeusliche-gewalt/> (letzter Zugriff 18.04.2025)

Imhorst, Michael (2021): Transformative Gerechtigkeit als Alternative zur Polizei? Zur Rolle der Sozialen Arbeit. Bachelorarbeit zur Erlangung des akademischen Grades Bachelor of Arts (B.A.), Hochschule Merseburg.

Peinhaupt, Peter (2024): Transformative Justice. Neue Perspektiven für den Gewaltschutz. soziales_kapital, Bd. 28 . Rubrik: Thema. Wien

6.2 Fotodokumentation der Fachtagung „runder Tisch“ am 13.05.2025 im Alternativen Frauenzentrum Potsdam.



©Hannah Kaline

Die Gruppe sammelt sich vor dem Autonomen Frauenzentrum für ein Gruppenfoto.



©Hannah Kalline

Studierenden im Austausch mit Fachkräften der Sozialen Arbeit.



©Hannah Kalline

Studierenden im Austausch mit Fachkräften der Sozialen Arbeit.



©Hannah Kaline

Das Buffet von Studierenden für die Gäste.



©Hannah Kaline

Szenische Darstellung der Veranstaltung durch Studierende des Studiengang Design.



©Hannah Kalline

Präsentation der gesammelten Inhalte von Studierenden.

6.3 Eigenständigkeitserklärung

Fachhochschule Potsdam
University of Applied Sciences

Fachbereich Sozial- und
Bildungswissenschaften



Eidesstattliche Erklärung zur Abschlussarbeiten (BA/ MA)

Auf der letzten Seite der Abschlussarbeit ist auf der Grundlage von § 20 Abs. 10 Rahmenordnung für Studium und Prüfungen der Fachhochschule Potsdam folgende Erklärung abzugeben und mit Datum und eigenhändiger Unterschrift zu versehen:

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere an Eides statt, dass

- ich die schriftliche Abschlussarbeit oder den von mir verantworteten und namentlich kenntlich gemachten Teil im Rahmen einer Gruppenarbeit selbständig verfasst habe,
- ich keine anderen als die angegebenen Hilfsmittel und Quellen benutzt habe,
- Teile der Arbeit oder die Arbeit an sich nicht an anderer Stelle als Prüfungsleistung vorgelegt wurde und
- die Passagen der Arbeit, die fremden Werken wörtlich oder sinngemäß entnommen sind, unter Angabe der Quellen und unter Beachtung der im Wissenschaftsbereich geltenden allgemeinen verwendeten Zitierregelungen gekennzeichnet sind.

Potsdam, den

(Datum und Unterschrift)

Rechtsfolgenbelehrung

Es wird darauf hingewiesen, dass der Verstoß gegen die Angaben in der eidesstaatliche Versicherung nicht nur einen Täuschungsversuch im Sinne von § 28 Rahmenordnung für Studium und Prüfungen der Fachhochschule Potsdam darstellt, sondern zugleich eine falsche Versicherung an Eides Statt gemäß § 156 Strafgesetzbuch: Wer vor einer zur Abnahme einer Versicherung an Eides Statt zuständigen Behörde eine solche Versicherung falsch abgibt oder unter Berufung auf eine solche Versicherung falsch aussagt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.

