

PROJEKTE

DISKRIMINIERUNGSKRITISCHE

MEDIATION

REALLABOR
MEDIATION &
KONFLIKTBEARBEITUNG
IN DER SOZIALEN ARBEIT

Leo Berndt, Laura Brandt, Lea-Daniela Dolgner,
Mira Döngel, Friederike Fritz, Nina Gaber,
Emilia Geissler, Luise Imme, Jason Koch,
Philome Langsdorf, Sara Meyer,
Clara Rosales Musick, Anna Schilter,
Lucie Schlottmann, Lillian Stöhr,
Katarina Tkachenko

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung
2. Forschungsbericht “Konflikte in queeren sozialarbeiterischen Angeboten
Auswirkungen zunehmender rechtsextremer Bedrohung”
3. Podcast “Von Macht zu Pluralität: Mediation weiter denken – der
diskriminierungskritische Ansatz”
4. Werkzeugkoffer für Fachkräfte: Diskriminierungskritische Mediation in der Praxis
5. Wissenschaftlicher Leitfaden zur Implementierung und Durchführung von
Mediation an Grundschulen unter Integration visueller Hilfsmittel

Einleitung

Im Rahmen des Reallabors „Mediation und Konfliktbearbeitung in der Sozialen Arbeit“ unter der Leitung von Gudrun Perko und Jenny Pöller setzten wir uns intensiv mit der Diskriminierungskritischen Mediation nach Gudrun Perko und Leah Carola Czollek auseinander. Im Zentrum stand dabei die Frage, wie Konflikten professionell begegnet werden kann und wie eine diskriminierungssensible sowie diskriminierungskritische Praxis gestaltet werden muss, um eine faire, gerechte und nachhaltige Konfliktbearbeitung zu ermöglichen.

Bereits im Seminar näherten wir uns dem Themengebiet auf vielfältige Art und Weise. Dabei erarbeiteten wir uns theoretische Grundlagen unter anderem in Form von Referaten und Hausarbeiten, erhielten Einblicke in die Praxis durch Exkursionen und wendeten das Gelernte anhand von Peer-Mediationen mit konkreten Fallbeispielen praktisch an.

Für unser gemeinsames Abschlussprojekt entschieden wir uns in Kleingruppen zu arbeiten. Daraus entstanden verschiedene Formate, die sich jeweils aus einer spezifischen Perspektive mit der Diskriminierungskritischen Mediation auseinandersetzen: ein Forschungsbericht, ein Podcast, Bildungsmaterialien für Fachkräfte und für Grundschulkinder. Die folgende Zusammenstellung gliedert sich entsprechend in die vier genannten Arbeiten.

Da die meisten Projekte jeweils über ein eigenes Inhaltsverzeichnis mit Seitenzahlen verfügen, haben wir uns dafür entschieden der Einfachheit halber auf ein zusätzliches gemeinsames Inhaltsverzeichnis mit Seitenzahlen zu verzichten.

Lehrveranstaltung: Reallabor 2: Mediation und Konfliktbearbeitung in der Sozialen Arbeit

Dozentinnen: Prof. Dr. Gudrun Perko und Jenny Pöller

Hochschule: Fachhochschule Potsdam

Fachbereich: FB1 Sozial- und Bildungswissenschaften

Semester: WiSe 2025/26 und SoSe 2026

Konflikte in queeren sozialarbeiterischen Angeboten

Auswirkungen zunehmender rechtsextremer Bedrohung

Verfasserinnen: Linda Berndt, Sara Meyer, Nina Gaber

Matrikelnummern: 21091; 22655; 23754

Abgabedatum: 23.06.2026

Inhalt

1. Einleitung.....	1
2. Begriffsdefinition	3
2.1 Konflikt	3
2.2 Queer	4
2.3 Rechtsextremismus	5
3. Queer-spezifische Lebensrealitäten	7
3.1 Minderheitenstressmodell nach Meyer	7
3.2 Aktuelle Statistiken	8
4. Forschungsmethodik	11
5. Forschungsergebnisse.....	13
5.1 Konflikterleben und Konfliktvorkommen.....	13
5.2 Umgang mit Konflikten	14
5.3 Begegnungen mit Rechtsextremismus auf institutioneller Ebene.....	15
5.4 Begegnungen mit Rechtsextremismus auf gesellschaftlicher Ebene und durch öffentliche Diskurse.....	16
5.5 Begegnungen mit Rechtsextremismus im direkten Kontakt	17
5.5.1 Auswirkungen auf die Gruppe und individuelle Klient*innen	17
5.5.2 Auswirkungen auf die Mitarbeitenden	18
5.6 Konfliktbeeinflussende Faktoren	19
5.6.1 Konfliktentschärfende Faktoren im Zusammenhang von rechtsextremer Bedrohung und Konflikten	19
5.6.2 Konfliktverschärfende Faktoren im Zusammenhang von rechtsextremer Bedrohung und Konflikten	19
5.6.3 Strategien im Umgang mit den Herausforderungen durch rechtsextreme Bedrohung.....	20
5.7 Grenzen im Umgang mit den Herausforderungen durch rechtsextreme Bedrohung	21
5.8 Bestehende Ressourcen im Umgang mit rechtsextremer Bedrohung	22
5.9 Bedarfe im Umgang mit rechtsextremer Bedrohung	23
6. Fazit.....	25
Literatur.....	30

1. Einleitung

Im Rahmen des Reallabors „Mediation und Konfliktbearbeitung in der Sozialen Arbeit“ beschäftigten wir uns bereits ausführlich mit der diskriminierungskritischen Mediation¹ nach Gudrun Perko. Des Weiteren betrachteten wir im Kontext einer Seminararbeit Aspekte des Konzepts in Bezug auf queere Lebensrealitäten, wobei uns der Einfluss von Diskriminierungserfahrungen auf die Konfliktbearbeitung besonders interessiert hat. Teile dieser Arbeit konnten wir in den Abschnitt „Queerspezifische Lebensrealitäten“ integrieren.

Die zunehmende rechtsextreme Bedrohung stellt queere sozialarbeiterische Angebote vor besondere Herausforderungen. Neben individuellen Belastungen für Klient*innen und Mitarbeitende beeinflusst sie auch Konfliktodynamiken innerhalb von Einrichtungen sowie die Arbeit auf institutioneller und gesellschaftlicher Ebene. Gerade in queeren Kontexten, in denen bereits Erfahrungen von Diskriminierung, Unsicherheit und Minderheitenstress eine Rolle spielen, können rechtsextreme Anfeindungen bestehende Spannungen verstärken und neue Konfliktlagen hervorrufen. Für unser Forschungsprojekt leitete uns deshalb die Frage, inwiefern sich die zunehmende rechtsextreme Bedrohung innerhalb der Gesellschaft auf das Konflikterleben und -verhalten queerer Menschen auswirkt. Aufgrund aktueller queerfeindlicher Bewegungen sowie der historischen Kontinuität von Queerfeindlichkeit in Deutschland erachten wir diesen Schwerpunkt für besonders relevant für das Feld der Sozialen Arbeit und darüber hinaus.

Im Laufe der Forschungsarbeit führten wir qualitative Interviews mit Expert*innen aus sozialarbeiterischen Angeboten für queere Menschen, die uns Einblicke in Konflikterleben, Umgangsweisen, Ressourcen und bestehende Grenzen im professionellen Handeln geben konnten. Hierbei fokussierten wir uns auf Gruppenangebote, wobei unser Schwerpunkt auf der Wohngruppenarbeit lag, da die Möglichkeiten zur Konfliktbeobachtung und -bearbeitung hier unserer Ansicht nach besonders ausgeprägt sind.

¹ Das Konzept der Diskriminierungskritischen Mediation beschreibt eine Mediation, in der Diskriminierungskonflikte und damit einhergehende Machtgefälle als zentral betrachtet werden. Die Diskriminierungskritische Mediation sieht sich dabei nicht in der Position, über den Mediationsraum hinaus auf gesellschaftlicher Ebene jegliche Diskriminierung beseitigen zu können. (Perko 2024) Trotzdem kann die Diskriminierungskritische Mediation im besten Fall dazu beitragen, „wieder gemeinsam arbeitsfähig zu sein und [...] wieder handlungsfähig zu werden“. (ebd., S. 9)

Im ersten Teil der Arbeit werden die zentralen Begriffe Konflikt, Queer und Rechtsextremismus definiert. Anschließend werden die queer-spezifischen Lebensrealitäten sowie das Minderheitenstressmodell nach Meyer dargestellt, bevor die Forschungsmethodik erläutert und die Ergebnisse der Interviews analysiert werden. Abschließend werden die Befunde zusammengeführt und im Hinblick auf ihre Bedeutung für die Soziale Arbeit diskutiert.

2. Begriffsdefinition

2.1 Konflikt

Zu Beginn möchten wir den Begriff „Konflikt“ definieren. Wir orientieren uns dabei an den Konfliktdefinitionen von Friedrich Glasl und Gudrun Perko, da beide Konflikte als soziale – durch Wahrnehmung, Beeinträchtigung und Machtverhältnisse geprägte – Beziehungen fassen. So können wir Konflikte nicht nur auf individueller Ebene betrachten, sondern auch in einen gesellschaftlichen Kontext setzen.

Friedrich Glasl (2024) beschreibt einen sozialen Konflikt als eine Form der Interaktion zwischen Akteur*innen (Individuen, Gruppen, Organisationen usw.) wobei mindestens eine Partei eine Unvereinbarkeit im Wahrnehmen, Denken und Wollen mit der anderen Partei (den anderen Parteien) erlebt, und zwar auf die Art, dass beim Verwirklichen dieser Vorstellungen, Gefühle und Wünsche beziehungsweise Absichten eine Beeinträchtigung durch eine andere Partei (Parteien) erfolgt. Die Beeinträchtigung wird in Form von Behinderung, Widerstand, Abwehr oder Angriff erlebt. Dabei ist es irrelevant, ob das Verhalten der Gegenpartei bewusst oder unbewusst, absichtlich oder unabsichtlich geschieht. Werden in einer Interaktionssituation nicht alle der oben genannten Aspekte erfüllt, spricht man beispielsweise von Unvereinbarkeiten im Fühlen oder im Wollen, nicht von einem sozialen Konflikt. (Glasl, 2024)

Diskriminierungskonflikte nach Gudrun Perko beschreiben soziale Konflikte, die durch Fragen der Diskriminierung charakterisiert sind. Themen bei Diskriminierungskonflikten können unter anderem sein, dass eine Person durch eine andere diskriminiert wird, sich zwei Konfliktparteien gegenseitig diskriminieren oder eine Person durch eine außenstehende dritte Partei Diskriminierung erfährt und sich die Konfliktparteien dazu unterschiedlich verhalten. Es kann auch passieren, dass von Diskriminierung betroffene Personen darüber in den Konflikt kommen, wer am meisten „Opfer“ geworden ist und Schlimmeres erlebt hat. Dabei geht es nach Perko bei jedem Konflikt um Machtfragen und Machtdynamiken, die im Kontext von Macht- und Herrschaftsverhältnissen wirken. (Perko, 2024)

Es gibt verschiedene Arten von Konflikten, zum Beispiel heiße und kalte Konflikte. Heiße Konflikte zeichnen sich durch eine sehr hohe Emotionalität aus, bei denen der Konflikt offensichtlich, laut und fühlbar ist. Kalte Konflikte wiederum durch eine scheinbar geringe Emotionalität, die sich in Rationalität und Zynismus äußern kann. Handeln können die

Konflikte unter anderem von Identitätskonflikten, Wertekonflikten, Rollenkonflikten, Verteilungskonflikten, Strategiekonflikten und vielen mehr. (Perko, 2024) Neben vielfältigen Arten von Konflikten gibt es auch diverse Auslöser und Ursachen, die häufig nicht unmittelbar erkennbar sind. Die Eisberganalogie veranschaulicht gut, dass in Konfliktgesprächen auch Aspekte relevant werden, die nicht direkt sichtbar bzw. wahrnehmbar sind (s. Anhang Abb. 3) (Perko, 2024).

2.2 Queer

Anschließend möchten wir nun das Wort „queer“ definieren, wie wir es für sinnvoll erachten. Den Begriff „queer“ verstehen wir als einen Sammelbegriff für Personen, deren geschlechtliche Identität und/oder deren sexuelle Orientierung nicht der zweigeschlechtlichen, cis- geschlechtlichen und/oder heterosexuellen Norm entspricht. (Diversity Arts Culture Berlin, o.D.) Diese Begriffsdefinition haben wir gewählt, da sie so inklusiv wie möglich ist.

Häufig wird Queerness außerdem nicht nur als Identitätskategorie gedacht, sondern als von der bereits genannten Norm abweichende politische Praxis, da der Begriff „queer“ mit einem politischen Selbstverständnis verbunden wird. Dieser Gedanke folgt Jack² Halberstams These aus seinem 2005 veröffentlichten „In a Queer Time and Place: Transgender Bodies, Subcultural Lives“, in der Halberstam vorschlägt, Queerness nicht als Identitätskategorie zu denken, sondern als abweichende politische Praxis – denn:

If we try to think about queerness as an outcome of strange temporalities, imaginative life schedules, and eccentric economic practices, we detach queerness from sexual identity and come close to understanding Foucault's comment in ‚Friendship as a Way of Life‘ that homosexuality threatens people as a ‚way of life‘ rather than as a ‚way of having sex‘. (Halberstam, Kap. 1)

Jack Halberstam drückt damit aus, dass queere Personen nicht ausschließlich aufgrund ihrer Sexpraktiken marginalisiert und gesellschaftlich verfolgt werden, sondern aufgrund ihrer gesamtheitlichen Existenz. Queerness prägt somit alle Lebensbereiche einer Person, weit über ihre Sexualität und romantische Beziehungen hinaus.

Wir nutzen den Begriff „queer“ in diesem Forschungsbericht dennoch wie oben definiert als Sammelbegriff verschiedener Identitäten, da wir keine verallgemeinernden Aussagen über

² Wir nutzen hier den Vornamen Jack, da er diesen Namen auf öffentlicher und professioneller Ebene bevorzugt nutzt (Sexsmith 2012). Im Literaturverzeichnis nutzen wir den Vornamen Judith, da dieser mit der Veröffentlichung der Quelle verknüpft ist.

das politische Selbstverständnis verschiedener Personen treffen können. Im Sinne der Einheitlichkeit beschränken wir uns auf die Nutzung dieses einen Begriffes, wir verstehen ihn in unserer Nutzung aber synonym mit dem Akronym „LSBTIQ*“³ .

2.3 Rechtsextremismus

Wir haben uns dafür entschieden, den Begriff der „rechtsextremen Bedrohung“ zu nutzen und nicht etwa andere, potenziell weniger bedrohlich wirkende Begriffe wie „rechts“. Der Grund dafür ist, dass die politische Diskursverschiebung der letzten Jahre dazu geführt hat, dass inzwischen Begriffe wie zum Beispiel die „Remigration“, die man vor zehn Jahren nur kannte, wenn man sich intensiv mit der rechtsextremen Szene und Gruppen wie der Identitären Bewegung auseinandersetzte, völlig selbstverständlich von Politiker*innen der AfD genutzt werden (AfD-Webseite, 29.01.2024) und sich zum Beispiel auch die CDU langsam dem Begriff nähert, indem sie von einer „Migrationswende“ spricht. (CDU-Webseite, o.D.)

Diese aktuelle rechtsextreme Bedrohungslage äußert sich nicht nur im Bereich der auf Rassismus fundierten Politik, sondern neben allen anderen Diskriminierungsformen auch im Antifeminismus, der unter anderem prägnant mit Queerfeindlichkeit intersektional verschränkt ist. Hier sehen wir beispielhaft wie das am 01.11.2024 in Kraft getretene Selbstbestimmungsgesetz (§4 SBGG) zunächst von dem CSU-

geführten Bundesinnenministerium dafür genutzt werden möchte, ein Sonderregister jeglicher Personen zu eröffnen, die die Gesetzesänderung nutzen. (Tagesschau, 28.08.2025) Dies geht bis hin zum Generalverdacht des Gesetzesmissbrauchs von geschlechts-nonkonformen Personen durch den Beschluss der Justizministerkonferenz, der zudem dem Koalitionsvertrag der CDU/CSU und der SPD widerspricht, nach dem das Selbstbestimmungsgesetz bereits zum 31.07.2026 geprüft werden wird. (LSVD, 12.06.2026)

Unter „Rechtsextremismus“ verstehen wir die

Gesamtheit von Einstellungen, Verhaltensweisen und Aktionen, organisiert oder nicht, die von der rassistisch oder ethnisch bedingten sozialen Ungleichheit der Menschen ausgehen, nach ethnischer Homogenität von Völkern verlangen und das Gleichheitsgebot der Menschenrechts-Deklarationen ablehnen, die den Vorrang der Gemeinschaft vor dem Individuum betonen, von der Unterordnung des Bürgers unter die Staatsräson ausgehen und die den Wertpluralismus einer liberalen Demokratie ablehnen und Demokratisierung rückgängig machen wollen. (Jaschke, 30)

³ Die deutsche Abkürzung LSBTIQ steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und Queers. [...] Manchmal wird der Asterisk* (Sternchen "**") als Öffnung und Platzhalter für weitere, nicht benannte Identitäten hinzugefügt (LSBTIQ*), manchmal nicht. (Sauer, 2018)

Unter rechtsextremer Bedrohung verstehen wir somit nicht nur direkte körperliche oder verbale Übergriffe durch rechte oder queerfeindliche Personen(-gruppen), sondern auch die indirekte Bedrohungslage, der queere Personen in unserer Gesellschaft täglich ausgesetzt sind.

3. Queer-spezifische Lebensrealitäten

3.1 Minderheitenstressmodell nach Meyer

Ein Beispiel für weitreichende Auswirkungen struktureller Diskriminierung⁴ gegenüber queeren Personen ist das Minderheitenstressmodell von Ilan H. Meyer, das 2003 entwickelt wurde. Die Entwicklung basierte auf einer US-Amerikanischen Studie, die zum ersten Mal beleuchtete, wie soziale, psychologische, und strukturelle Stressfaktoren – denen lesbische, schwule und bisexuelle Menschen besonders häufig ausgesetzt sind – in Wechselwirkung miteinander treten und oft eine Ursache für die Häufung psychischer Probleme dieser Personengruppen sind. (I.H. Meyer, 2003)

Dies lässt sich ähnlich auf andere marginalisierte Bevölkerungsgruppen übertragen – wie zum Beispiel eine im Oktober 2025 erschienene Studie zur Korrelation zwischen Armut und Depressionen deutlich macht:

Die Studien zeigten signifikante Zusammenhänge zwischen relativer Armut und psychischen Erkrankungen [...]. Plausibel erscheint sowohl die Verursachung psychischer Erkrankungen durch Armut als auch Armut als Folge psychischer Erkrankungen. (Kalinowski O., Rössler W., 579)

Auf Basis der Ergebnisse seiner Studie entwickelte Meyer das Minderheitenstressmodell. Dieses unterscheidet zwischen drei verschiedenen Stressprozessen: den distalen Stressfaktoren, dem erwarteten Stress, und den proximalen Stressoren. Der Begriff der distalen Stressfaktoren bezieht sich auf äußere, objektiv feststellbare Ereignisse und Erfahrungen, so zum Beispiel direkte Übergriffe aufgrund von Queerfeindlichkeit. Der erwartete Stress beschreibt den psychischen Druck, der aus der ständig erhöhten Wachsamkeit ergeht – zum Beispiel das Abwägen, ob es sicher ist, sich in spezifischen Situationen und/oder an spezifischen Orten auf eine bestimmte Art zu kleiden, sich zu verhalten, oder sich zu äußern. Der proximale Stress beschreibt eine mögliche internalisierte negative Haltung sich selbst gegenüber, weshalb wir hier als Beispiel das Konzept der internalisierten Homonegativität anführen möchten. Hierbei handelt es sich um die Internalisierung gesellschaftlicher Abwertung von Lesben und Schwulen, welche zu Selbstablehnung und Selbstentwertung führt und massive negative Auswirkungen auf die Psyche haben kann. (Donner, 2020)

⁴ Wir orientieren uns hierbei an Iris Marion Youngs Begriff der "structural oppression". Strukturelle Diskriminierung bzw. "Unterdrückung" äußert sich nach Young (1990) nicht als Ergebnis bewusster Entscheidungen bzw. Handlungen einzelner Akteur*innen, sondern ist in gesellschaftliche Normen, alltägliche Routinen und institutionelle Strukturen eingebettet. Sie entsteht durch unhinterfragte Annahmen, kulturelle Stereotype sowie alltägliche Interaktionen und reproduziert sich über bürokratische und ökonomische Mechanismen. (ebd. 1990, eigene Übersetzung)

Darüber hinaus möchten wir das durch Adrienne Rich (1986) geprägte Konzept „compulsory heterosexuality“ erwähnen. Demnach sei Heterosexualität gesellschaftlich konstruiert, institutionalisiert und erzwungen als universale und einzig akzeptable Form der Sexualität. Zentral ist hierbei die Annahme, dass Heterosexualität keine freie Wahl ist, da andere Sexualitäten häufig gar nicht als Option wahrgenommen werden. (O’Brien, 2009) Dieses Konzept verdeutlicht, wie sehr sich die Internalisierung gesellschaftlicher Zwänge auf die Lebensgestaltung auswirken kann. Denkbar ist demnach, dass die Anerkennung und Akzeptanz der eigenen queeren Identität häufig ein sehr langer Prozess sein kann.

Meyer sieht in seiner Studie neben den geschilderten negativen Einflüssen auf das psychische Wohlbefinden queerer Menschen auch mögliche positive Einflüsse, die durch Bewältigungsmechanismen der Schwierigkeiten entstehen können. So fänden diese Bewältigungsmechanismen auf je einer individuellen und einer kollektiven Ebene statt. (Meyer, 2003) Diese beiden Ebenen ließen sich nicht klar voneinander trennen, da sie sich gegenseitig beeinflussten, aber durch sie könnten die Resilienzfähigkeit und Selbstakzeptanz gesteigert werden. (ebd.) Damit ist zum Beispiel der Zusammenhalt in der queeren Gemeinschaft, beziehungsweise mit anderen queeren Personen gemeint, die man sich als marginalisierte Person notgedrungen sucht, um akzeptiert und verstanden zu werden. Dies folgt der These der Milieuthérapie von Magnus Hirschfeld, die wie folgt bereits 1927 formuliert wurde:

Deshalb muß [sic] eine Ablösung des Arztes stattfinden durch Personen, die dem Patienten gleichfalls Verständnis und Toleranz entgegenbringen, mit denen er sich ebenso vertrauensvoll aussprechen kann wie mit dem Arzt selbst. Besonders eignen sich hierzu ‘Leidensgefährten’, die bereits eine höhere Stufe der Erkenntnis errungen haben. (Magnus-Hirschfeld-Gesellschaft e.V. – Adaptionstherapie, o.D.)

2015 veröffentlichte Meyer mit Kolleg*innen einen erweiterten Ansatz seines Minderheitenstressmodells, da das ursprüngliche Modell weder trans Personen noch andere Personengruppen der queeren Community berücksichtigte noch intersektionale Ansprüche hatte, zum Beispiel die Wechselwirkung von Queerness mit Behinderung, Armut, oder Rassismus. (Meyer, 2015)

3.2 Aktuelle Statistiken

Da sowohl Meyers Veröffentlichungen von 2003 als auch 2015 schon einige Jahre zurückliegen, werden wir im Folgenden drei aktuelle Statistiken ausführen, um die Stressprozesse aus dem Minderheitenstressmodell deutlich zu machen.

Die erste ist die zu Ende 2025 neu erschienene Statistik der Amadeu Antonio Stiftung, die sich mit rechtsextremen Angriffen auf Christopher Street Day Veranstaltungen (kurz CSDs) befasst. (Amadeu Antonio Stiftung, 2025) Insgesamt wurden laut Statistik von den im Jahr 2025 deutschlandweit insgesamt 245 geplanten CSDs mindestens 110 gestört – zu den Störungen werden alle Arten von erkennbar rechtsextremen Störungen gezählt; darunter fallen sowohl rechtsextreme Jugendgruppen, aber auch rechtsextreme Gegenveranstaltungen oder -demonstrationen. Insgesamt lässt sich aus der geographischen Darstellung der Störungen schließen, dass besonders gut organisierte rechtsextreme Gruppierungen gezielt mit zahlenmäßig großen Gegendemonstrationen Städte in Bundesländern anvisiert haben, die zu AfD-„Hochburgen“ zählen (ab 30% der Wähler*innenstimmen). Daraus ergibt sich auch, dass etwa zwei Drittel aller ostdeutschen CSDs gestört wurden, während 37% der westdeutschen CSDs gestört wurden. (Amadeu Antonio Stiftung, 2025) Diese Zahlen lassen sich als distale Stressfaktoren interpretieren. Auch der erwartete Stress spielt eine große Rolle bei queeren CSD-Besucher*innen: So geben bei einer Umfrage CSD-Teilnehmende häufiger an, sich nicht sicher zu fühlen, wenn die Gegenproteste und die CSDs nicht deutlich durch Einsatzkräfte räumlich getrennt werden. Etwa ein Drittel der Befragten gibt außerdem an, mindestens eine Person zu kennen, die aus Sicherheitsgründen nicht (mehr) an CSD-Veranstaltungen teilnimmt. Das Sicherheitsempfinden der CSD-Teilnehmenden hat also direkte Folgen für die Sichtbarkeit queerer Personen. (ebd.)

Ähnliche Schlüsse lässt auch die dritte EU LGBTIQ Survey zu, die von der European Union Agency for Fundamental Rights in Auftrag gegeben wurde. Im Folgenden gehen wir auf die deutschlandspezifischen Umfrageergebnisse ein. Demnach vermeiden 40%, in der Öffentlichkeit die Hand ihrer Partner*innen zu halten und 70% berichten, in ihrer Schulzeit Mobbing aufgrund ihrer queeren Identität erfahren zu haben. Hier spielen die distalen Stressfaktoren und der erwartete Stress wiederum in Wechselwirkung eine Rolle, denn aus queerfeindlichen Erfahrungen (distal) entwickelt sich die Angst davor, erneut queerfeindliche Übergriffe zu erfahren (erwartet). Die Angst davor ist allerdings nicht unbegründet, wie 65% der Befragten belegen, die davon berichten, dass die Zahl an queerfeindlichen Übergriffen zugenommen hätte. (EU LGBTIQ Survey 2024)

Auch die Analyse des Monitorings zu rechtsextremer Gewalt innerhalb Brandenburgs durch die Opferperspektive zum Jahr 2025 (Hintergrundpapier zur Jahresbilanz rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Brandenburg 2025) schildert den Anstieg der

gemeldeten queerfeindlichen Angriffe von 19 im Jahr 2024 auf 33 im Folgejahr. Der massive Anstieg ist vorrangig dem vermehrt sich verbreitenden Phänomen der gezielten schweren Raubüberfälle auf schwule Männer zuzuschreiben, wobei

eine Gruppe Jugendlicher und Heranwachsender im Alter von 14 bis 20 Jahren [...] Männer über eine Online-Datingplattform [kontaktiert], [...] sie an entlegene Orte [lockt], um sie dort zu verprügeln, zu erniedrigen und schließlich zu berauben. Dabei filmen sie ihre Taten. Bis zu 9 Täter wirken gemeinschaftlich auf den jeweils Betroffenen ein. Der älteste Angegriffene ist 71 Jahre alt. (ebd., 5)

Zudem wird die Mobilisierung rechtsextremer Gruppen gegenüber CSD-Veranstaltungen genannt. Da dieses Thema auch in unseren Interviews aufgegriffen wurde, werden wir im Fazit weiter inhaltlich darauf eingehen.

4. Forschungsmethodik

Forschungsgegenstand

Wir führten zu Beginn dieses Jahres eine empirische Erhebung zu der Frage „Wie wirkt sich die zunehmende rechtsextreme Bedrohung auf Konfliktbearbeitung in sozialarbeiterischen Angeboten für queere Menschen aus?“ durch, um herauszufinden, ob sich durch den womöglich erhöhten Grundstresspegel durch Minderheitenstress im Zuge der Zunahme der rechtsextremen Bedrohung die Konfliktdichte und -bearbeitung verändert.

Unsere ursprüngliche Zielgruppe für unsere Expert*inneninterviews waren Mitarbeitende in queeren Wohngruppen. Da es aber nur wenige dieser gibt – sowohl landes- als auch bundesweit – haben wir unser Befragungsfeld geöffnet und uns dazu entschieden, generell sozialarbeiterische Einrichtungen anzufragen, die einen queeren Fokus haben. Darunter fielen unter Anderem betreute Wohngruppen, therapeutische Wohngruppen, Jugendclubs, Wohnangebote, queerspezifische Beratungsstellen, oder auch Jugendfreizeitangebote, solange all diese als exklusiv und explizit queer beschrieben waren.

Gewinnung der Interviewpartner*innen

Zur Gewinnung der Interviewpartner*innen haben wir Sozialarbeiter*innen und Mitarbeiter*innen schriftlich kontaktiert, über den Forschungsinhalt, inklusive unserer Begründung für die Nutzung des Begriffs Rechtsextremismus, informiert und zum Interview eingeladen – möglich sowohl in Person oder über Zoom oder MS Teams – mit Bitte um Ab- oder Zusage innerhalb von 14 Werktagen. Bei Nicht-Reaktion wurden diese zusätzlich erneut schriftlich kontaktiert und zudem wurde versucht, sie telefonisch zu erreichen. Weil unsere Forschungsgruppe aus nur drei Personen besteht, waren wir in der Anzahl der möglichen Interviews eingeschränkt. Letztendlich haben von den angefragten 30 Einrichtungen nur drei für ein Interview zugesagt – wir werden in Kapitel 6 tiefer auf die potenziellen Gründe dafür eingehen. Davon waren 17 Wohnangebote innerhalb Berlins, acht offene sozialarbeiterische Angebote innerhalb Berlins und Brandenburgs, außerdem haben wir fünf deutschlandweite Wohnangebote angefragt. Von den drei geführten Interviews gehörten zwei zu den Berliner Wohnangeboten, das dritte gehört zu einem sozialarbeiterischen Angebot in Brandenburg.

Erhebungs- und Auswertungsansatz: Expert*inneninterviews

Die von uns gewählte Methodik basiert auf den 1991 von Ulrike Nagel und Michael Meuser entwickelten Grundlagen zu Expert*inneninterviews, die im Folgenden kurz beschrieben werden.

Schritt 1: Paraphrasierung der transkribierten Interviews

Die Interviews werden aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Daraufgehend werden die Transkriptionen paraphrasiert, was bedeutet, dass die Interviews entlang des Gesprächsleitfadens in eigenen Worten zusammengefasst werden, ohne den Inhalt zu interpretieren.

Schritt 2: Thematische Ordnung

Das Thematische Ordnen, auch Codieren genannt, geschieht anhand der Interviewfragen und basierend darauf werden Überschriften für thematische Gruppen gefunden. Anschließend werden alle Aussagen der verschiedenen Interviewpartner*innen thematisch gruppiert und sortiert.

Schritt 3: Thematischer Vergleich

Nun werden die jeweils gleich codierten Interviewpassagen aus den verschiedenen Interviews zusammengeführt und miteinander verglichen. Hier kann festgestellt werden, ob sich Aussagen aus mehreren Interviews inhaltlich gleichen, oder ob die Mehrheit der Interviewten potenziell eine Meinung vertritt, während eine andere Ansicht in der Minderheit ist. Auch in diesem Schritt wird nach wie vor nichts interpretiert, sondern rein inhaltlich verglichen.

Schritt 4 und 5: Soziologische Konzeptionalisierung und Theoretische Generalisierung

Die Code-Gruppierungen werden im vierten und fünften Schritt nun in einen durch wissenschaftliche Theorien gestützten Kontext gesetzt, wobei zum Beispiel Bezug auf empirische Studien genommen wird. Hier wird nun auf Basis dieser interpretiert. Zunächst wird das in den Expert*inneninterviews Gesagte mit anderem Wissen verglichen, bevor aus diesem Ergebnis weitere Rückschlüsse gezogen werden.

5. Forschungsergebnisse

Im Folgenden werden wir die verschiedenen Aussagen unserer Interviewpartner*innen miteinander vergleichen, welche thematisch gruppiert sind. Unsere Interviewpartner*innen kamen aus unterschiedlichen sozialarbeiterischen Einrichtungen, die aber alle gemein hatten, dass sie eine exklusiv queere Zielgruppe bedienen.

Für unser erstes Interview konnten wir Nancy Rix gewinnen, sie ist pädagogische Leiterin und Mitarbeiterin der Queer-WG Steglitz, welche ein betreutes Wohnangebot der Sozialmanufaktur Berlin für Jugendliche zwischen 16 und 21 Jahren ist. Unser*e zweite Interviewpartner*in, der*die anonym bleiben möchte, arbeitet in einer therapeutischen Wohngruppe für queere Personen mit psychischen Erkrankungen ab 16 Jahren.

Unser drittes und abschließendes Interview konnten wir mit Lars Bergmann führen, der hauptamtlich für AndersArtig e.V. in Potsdam tätig ist. Der Verein bietet unter anderem zwei queere Jugendfreizeitgruppen wie auch psychosoziale Beratung für queere Personen und Angehörige an. Da Lars Bergmann schon sehr lange bei AndersArtig e.V. aktiv ist, auch Gremienposten besetzt und noch weitere Projekte mitgestaltet, bezieht er sich – anders als unsere anderen Interviewpartner*innen – in seinem Interview wiederholt auch auf bundeslandweite und -übergreifende politische Strukturen.

Nachfolgend wird Nancy Rix, deren Transkriptionsdatei als „Interview-ForschungRL-1“ betitelt war, als I1 zitiert oder beim Namen benannt. Gleichsam wird der*die zweite Interviewpartner*in, deren Transkriptionsdatei als „Interview-ForschungRL-2“ betitelt war, als I2 zitiert. Ebenso wird Lars Bergmann, dessen Transkriptionsdatei als „Interview-ForschungRL-3“ betitelt war, als I3 zitiert oder beim Namen benannt.

5.1 Konflikterleben und Konfliktvorkommen

Die drei Interviewpartner*innen berichten, dass es häufig zu Konflikten in den sozialarbeiterischen Angeboten für queere Menschen komme, diese aber aus verschiedenen Gründen entstehen und in der Regel nicht primär auf queerspezifische Themen zurückzuführen sind. Die meisten Konflikte in den Wohngruppen würden sich aus dem Zusammenleben im Wohngemeinschaftskontext ergeben, die es auch in regulären Wohngemeinschaften gebe, in denen unterschiedliche Bedürfnisse aufeinandertreffen wie z.B. der Putzplan. (I1 Z. 36-46, I2 Z. 41-49) Auch in den queeren Jugendgruppen von

Andersartig e.V. komme es zu einigen Konflikten, „aber das gehört ja zum Jugendlich sein [...]“ und seien „[...] auch dieselben Dinge, die auf Schulhöfen zu Konflikten führen [...]“ (I3 Z.68, Z. 81f.)

Darüber hinaus wird in zwei der Interviews benannt, dass Konflikte durch zusätzliche Belastungen der Klient*innen, wie psychische Erkrankungen, Neurodivergenzen oder andere individuelle Problemlagen begünstigt werden (I2 Z. 41-49, I3 Z. 83-88). Lars Bergmann erläutert, dass der pädagogische Umgang mit „[...] was kann man da durchgehen lassen, was ist vielleicht tatsächlich bedingt durch die Disposition, die die einzelnen Leute haben [...]“ und dem Einhalten von Gruppenregeln bzw. einem freundlichen Miteinander, durchaus herausfordernd und konfliktanfällig sein könne. (I3 Z.88-94)

5.2 Umgang mit Konflikten

Die Interviewpartner*innen beschreiben allgemein eine offene Gesprächskultur in den Einrichtungen. (I1 60ff, I3 124-127) Der Umgang mit Konflikten wird im zweiten Interview als situationsabhängig beschrieben. Die konkrete Vorgehensweise orientiert sich sowohl an der Art des Konflikts als auch an der Beziehung zu den Beteiligten. Häufig erfolgen dabei zunächst Einzelgespräche, bevor Konflikte nach Bedarf im Gruppenkontext, beispielsweise im Rahmen eines regelmäßig stattfindenden WG-Plenums, thematisiert werden. (I2 Z. 72-82)

Konflikte werden mehrheitlich nicht als negativ verstanden, sondern als Anlass für Austausch und gemeinsames Lernen betrachtet. Dabei werde eine fehlerfreundliche Haltung verfolgt, indem kein Anspruch auf Vorwissen bestehe. (I1 Z.93-98; Z.109-118; 419-425, I3 124-133) Gleichzeitig werden klare Grenzen formuliert: Verbale und physische Gewalt sowie menschenfeindliche Aussagen werden nicht toleriert, und pädagogisch aufgearbeitet. (I1 386-290, I2 Z. 287ff) Lars Bergmann benennt als Gruppenregel außerdem „das, was Menschen über sich selbst sagen, wer sie sind [...], nicht in Frage und in Zweifel gezogen wird“ und dass Körper nicht kommentiert oder bewertet werden dürften. (I3 Z. 111ff.) Des Weiteren werden die Jugendlichen in ihrer Selbstwirksamkeit und Verantwortungsübernahme gestärkt in dem nach dem Konzept „Brave Spaces“⁵ gearbeitet

⁵ Braver Spaces sind besondere Lernräume in denen Lernende dazu ermutigt werden, sich bewusst aus der Komfortzone zu bewegen, Risiken einzugehen und sich auch mit Differenzen, Unsicherheit und schmerzhaften Themen auseinanderzusetzen, damit transformatives Lernen möglich wird. Das bedeutet

wird. (I3 Z. 114-119) Auch Nancy Rix betont, dass die WG-Bewohnenden ermutigt werden, den offenen Gesprächsraum zu nutzen, um ihre Konflikte zu bearbeiten, nach Bedarf mit Unterstützung der Sozialarbeiter*innen. (I1 Z. 76-83)

Als bedeutsam werden zudem die Haltung, das Erfahrungswissen und die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeitenden sowie pädagogische Qualifikationen hervorgehoben. (I1 410-420, I3 Z.96-103)

Bergmann beschreibt, dass allgemein im Verein eine überdurchschnittliche Sensibilität für zwischenmenschlichen Umgang bestehe, wodurch Konflikte tendenziell frühzeitig angesprochen werden würden (I3 Z. 29-34).

5.3 Begegnungen mit Rechtsextremismus auf institutioneller Ebene

Die Interviewpartner*innen berichten von Begegnungen mit rechtsextremen beziehungsweise rechtsextrem beeinflussten Dynamiken auf institutioneller Ebene, die sich insbesondere durch strukturelle Hürden und einer zunehmenden Infragestellung queerer Angebote äußern. Übereinstimmend wird beschrieben, dass die Notwendigkeit queerer Projekte zunehmend legitimiert und gegenüber Fördermittelgeber*innen sowie politischen Entscheidungsträger*innen fortlaufend gerechtfertigt werden müsse. (I1 174-182, I3 Z. 265-273)

Nancy Rix kritisiert zudem die mangelnde Sensibilität gegenüber queeren Lebensrealitäten in Ämtern und Schulen. (I1 Z. 124-132) Lars Bergmann berichtet von entsprechenden Erfahrungen im Kontext von Kreis- und Landtagsstrukturen. (I3 Z. 174-178) Als konkrete Auswirkungen werden die Kürzung eines Beratungsangebotes für inter* und trans* Jugendliche (I2 Z. 204f.), sowie die Streichung eines Schulaufklärungsprojektes durch das Bildungsministerium mit der Begründung, dieses sei nicht „demokratiefördernde Arbeit“ (I3 Z. 388-395) benannt.

Die interviewten Personen beschreiben, dass finanzielle Kürzungen oder begrenzte Ressourcen erhebliche Auswirkungen auf die Einrichtungen haben. Genannt werden insbesondere Personal- und Zeitmangel, wodurch Beratungsangebote eingeschränkt bzw. überlastet sind und zusätzliche Aufgaben wie Gremien- und Vernetzungsarbeit nur noch eingeschränkt umgesetzt werden können. (I2 Z. 204ff., I3 Z. 376-395)

nicht laissez faire, "alles geht" auch hier gehe es weiterhin um einen achtsamen Umgang mit Diskriminierungen. (Debus; Saadi. 2023)

5.4 Begegnungen mit Rechtsextremismus auf gesellschaftlicher Ebene und durch öffentliche Diskurse

Die Interviewpartner*innen berichten von vielfältigen Begegnungen mit Rechtsextremismus und Queerfeindlichkeit auf gesellschaftlicher Ebene, die sich insbesondere in öffentlichen Diskursen, sozialen Medien und einem zunehmend angespannten gesellschaftlichen Klima äußern.

I2 schildert, dass die mediale Aufmerksamkeit für eine Kindertageseinrichtung des Trägers zu rechtsextremer Mobilisierung und Demonstrationen führte, sodass zeitweise polizeiliche Schutzmaßnahmen erforderlich waren. (I2 Z. 154-162)

Darüber hinaus schildert Lars Bergmann eine Zunahme rechtsextremer Gewalt im gesamten Bundesland, die sowohl queere Veranstaltungen als auch andere sozialarbeiterische Angebote betrifft. (I3 Z. 195-203). Nach seiner Einschätzung nähert sich die tatsächliche Bedrohung zunehmend einer subjektiv wahrgenommenen Gefährdung an. (I3 Z. 193-195) Das gesamtgesellschaftliche Klima habe sich, vorangetrieben durch rechtsextreme Parteien, deutlich verschärft, was sich auch in den Beratungsanliegen der Klient*innen widerspiegele. (I3 Z. 162-164, Z. 184-193) Insbesondere bei der Organisation von Pride-Veranstaltungen seien potenzielle Gefahren sowie notwendige Sicherheitsmaßnahmen gegenüber rechtsextremen und queerfeindlichen Akteur*innen mittlerweile fester Bestandteil von Netzwerk- und Koordinationstreffen. (I3 Z. 165-170, Z. 487-496)

Zudem benennt er die sozialen Medien als bedeutendes Konfliktfeld. Hasskommentare, Falschbehauptungen und Cybermobbing gegenüber queeren Jugendlichen stellen ein zentrales Problem dar und machen verstärkte Aufklärungsarbeit zu polizeilicher Anzeige- und strafrechtlichen Handlungsmöglichkeiten erforderlich. (I3 Z. 637-647, Z. 692-701) Kritisch bewertet Bergmann außerdem die mediale Berichterstattung in Bezug auf trans und nichtbinäre Personen, die er als menschenwürdeverletzend wahrnimmt. (I3 Z. 523-529) Des Weiteren beschreibt er einen Rückgang an nachhaltigen direkten Austauschmöglichkeiten. (I3 Z. 585-596) I2 äußert zugleich, dass zudem häufig über und nicht mit queeren Menschen gesprochen. (I2 Z. 473f)

Es wird eine zunehmende öffentliche Unsichtbarmachung queerer Lebensrealitäten beobachtet, die sich beispielsweise auch im bewussten Verzicht auf das Hissen der Regenbogenflagge ausdrückt. (I3 Z. 597-602)

5.5 Begegnungen mit Rechtsextremismus im direkten Kontakt

Alle befragten Personen berichten von unterschiedlichen Formen direkter Konfrontation mit rechtsextremen Äußerungen und Akteur*innen im Arbeitsalltag. Die Auswirkungen dieser Bedrohung zeigen sich sowohl auf Gruppenebene als auch auf individueller Ebene der Klient*innen sowie bei den Mitarbeitenden der Einrichtungen.

5.5.1 Auswirkungen auf die Gruppe und individuelle Klient*innen

Für die Gruppen werden insbesondere Verunsicherung und Zukunftsängste beschrieben. Nancy Rix benennt Sorgen der Bewohner*innen vor weiteren finanziellen Kürzungen queerer Angebote wie zum Beispiel der Wohngemeinschaft. (I1 Z. 179-182) Auch I2 berichtet, dass sozialpolitische Entwicklungen wie Bürgergeld- beziehungsweise Grundsicherungsreformen Existenzängste unter den Jugendlichen und Erwachsenen auslösen würden. (I2 Z. 256 f.)

Gleichzeitig berichtet Nancy Rix, dass viele Jugendliche auch aufgrund ihrer eigenen Betroffenheit ein ausgeprägtes politisches und gesellschaftliches Interesse besitzen und hinsichtlich rechtsextremer Parteien, insbesondere der AfD, ein weitgehender Konsens innerhalb der Gruppen besteht (I1 Z. 407f, Z. 510-515)

Auf individueller Ebene berichten die Befragten von vielfältigen Belastungen der Klient*innen. Diskriminierungserfahrungen gehören zum Alltag vieler Jugendlicher und werden durch Mehrfachmarginalisierungen, beispielsweise aufgrund von Armut, Queerfeindlichkeit, Neurodivergenz oder mentalen Belastungen, verstärkt. (I2 Z. 398-403) Besonders deutlich zeigt sich dies bei der Wohnungssuche, bei einem ohnehin angespannten Wohnungsmarkt mache jegliche Marginalisierung die Suche noch herausfordernder. Häufig gebe es Wohnraum nur in abgelegeneren Stadtteilen oder in dünn besiedelten angrenzenden Bundesländern, wo wiederum rechte Strukturen präsenter sind. (I1 Z. 205-210)

Queerfeindliche Bemerkungen werden als regelmäßig auftretendes Phänomen beschrieben, bislang jedoch überwiegend als belastend und weniger als unmittelbar bedrohlich wahrgenommen. (I2 Z. 179 ff.) Auch lief vor der Einrichtung schon zweimal die

Demonstrationsroute einer rechtsextremen Demonstration entlang, was dafür sorgte, dass die Mitarbeitenden den Kontakt mit der Polizei suchten und den Bewohner*innen empfohlen sich ruhig zu verhalten und zu Hause zu bleiben. (I2 Z. 119-135)

Im Rahmen psychosozialer Beratung stellt die Auseinandersetzung mit rechtsextremer Bedrohung und Vorfällen unter den Diskriminierungsfällen ein zentrales Thema dar. (I3 Z. 162 ff.) Darüber hinaus wird von Lars Bergmann auf einen erhöhten Minderheitenstress hingewiesen, der bereits durch die Tatsache und die Häufung queerfeindlicher Vorfälle und Anfeindungen entsteht und Befangenheit auslöst. Dies werde durch ein ausbleibendes politisches Handeln zusätzlich verstärkt. (I3 Z. 229-235)

5.5.2 Auswirkungen auf die Mitarbeitenden

Auch die Mitarbeitenden sind von den Auswirkungen der rechtsextremen Entwicklungen betroffen. Nancy Rix benennt den Umgang mit der zum Teil stattfindenden mangelnden Sensibilität in der Sprache in Schulen und Jugendämtern aufgrund der Abhängigkeit von der Zusammenarbeit und aus Sorge um die Belegung von Wohngruppenplätzen, als herausfordernd. (I1 Z. 124-138) Daneben äußert Rix große Sorgen hinsichtlich zukünftiger politischer Entwicklungen und deren Folgen für die Kinder- und Jugendhilfe, insbesondere queere Projekte. (I1 Z. 476-481) Zudem wird von unbezahlter Arbeit berichtet, als zum Beispiel Mitarbeitende in ihrer Freizeit nach einer rechtsextremen Demo nach den Jugendlichen und dem Ort schauten oder Mitarbeitende aufgrund von einem einerseits stetig steigenden Bedarf - aufgrund der wachsenden queeren Szene - mit zeitgleich gleichbleibender Finanzierung versuchen weiterhin adäquate Hilfe zu leisten. (I2 Z. 126 f., I3 Z. 502-515)

Lars Bergmann berichtet außerdem:

mir persönlich begegnet das [Rechtsextremismus] wenn ich selbst im Land unterwegs bin, weil ich ja nun relativ leicht erkennbar bin und die Zeit vorbei ist, als dass man mich irgendwie für einen Green Peace Aktivisten gehalten hat und das ist eine Sache, die zugenommen hat, ganz erheblich in den letzten Jahren. (I3 Z. 170-173)

5.6 Konfliktbeeinflussende Faktoren

5.6.1 Konfliktentschärfende Faktoren im Zusammenhang von rechtsextremer Bedrohung und Konflikten

Die rechtsextreme Bedrohungslage wird mehrfach als verbindendes Element benannt. Die geteilten Diskriminierungserfahrungen queerer Menschen sorgen laut den Befragten für verstärkte Solidarität und Empathie miteinander.

Nancy Rix führt an, es gäbe im Vergleich zu thematisch unspezifischen Wohnangeboten weniger Grundsatzdiskussionen in den queeren Wohnangeboten. (I1, Z. 282-288) I2 benennt das queere Selbstverständnis des Trägers und der Mitarbeitenden als Ressource und als konfliktreduzierenden Faktor. Es wäre daher selbstverständlich, beispielsweise über Pronomen zu sprechen, ohne dass dies erst diskutiert werden müsse. (I2, Z. 361-366) Laut Lars Bergmann führe die gemeinsam erlebte Bedrohung zudem beispielsweise zu verstärkter Hilfsbereitschaft im Team. (I3, Z. 282-284)

5.6.2 Konfliktverschärfende Faktoren im Zusammenhang von rechtsextremer Bedrohung und Konflikten

Ein konfliktverschärfendes Element wurde von den Befragten mehrfach als weniger relevant betrachtet.

I2 nannte einen Fall, bei dem rechtsextreme Äußerungen eines Klienten innerhalb der Wohngruppe konfliktverschärfend waren. (I2, 224-230)

Lars Bergmann benennt die politisch begründete Ressourcenknappheit und ungleiche Ressourcenverteilung als Ursache von Konflikten zwischen queeren Vereinen. So stelle die Politik nur einen sehr geringen Anteil an Ressourcen zur Verfügung, wobei manche Vereine „leer ausgehen“ würden. Diese Ungleichbehandlung erfordere kräftezehrende Verhandlungen untereinander, um Konflikte zu vermeiden. (I3, Z. 265-282)

5.6.3 Strategien im Umgang mit den Herausforderungen durch rechtsextreme Bedrohung

Alle Befragten nennen Strategien im Umgang mit rechtsextremer Bedrohung. Dabei wird ein Fokus auf queeres Empowerment und Sichtbarkeit deutlich, zudem auf Kommunikationsstrategien zur politischen Bildung und zur Förderung von gesellschaftlichem Austausch.

Nancy Rix benennt politische Differenzen unter den Jugendlichen in der WG als „Chance [...] ins Gespräch zu kommen“ (I1, Z. 94 f.) und sieht dies als Arbeitsauftrag der politischen Bildung. Lars Bergmann sieht eine Chance darin, in den direkten Austausch mit Bürger*innen zu gehen, als Beispiel hierfür nennt er die LesBI*Schwule T*our seines Verbandes. (I3, Z. 547-554)

Nancy Rix beschreibt den Umgang mit einer Jugendlichen, deren Mutter rechtsextreme Ansichten äußert. Das offene Gesprächsklima in der WG hätte dazu geführt, dass die Jugendliche aktiv Beratung bei den Mitarbeiter*innen suchte. Rix hätte die Jugendliche in ihrer Wahrnehmung der Situation bestärkt und sie dazu ermutigt, den Umgang mit rechtsextremen Einstellungen in dem geschützten Raum der Wohngruppe zu erproben. (I1, Z. 373-397)

Rix nennt als potenzielle Strategie im Team gemeinsam an anti-rechten Demonstrationen teilzunehmen, darüber hinaus gewinnt sie aus den Herausforderungen durch rechtsextreme Bedrohung die Motivation sich in politischen Gremien zu engagieren. (I1, Z. 334-343) I2 erachtet Kontakt zu und Zusammenarbeit mit der Polizei bei Sicherheitsmaßnahmen für relevant, so wäre dies in ihrer Einrichtung zum Beispiel bei rechtsextremen Demonstrationen im Umkreis geschehen. (I2, Z. 128-131) Außerdem hätten sich Mitarbeiter*innen dazu bereit erklärt, während einer rechtsextremen Demonstration vor der Einrichtung in ihrer Freizeit anwesend zu sein, um „nach dem Ort zu gucken“. (I2, Z. 125-127)

I2 beschreibt die demonstrative Sichtbarkeit als exklusiv queere Einrichtung, dies wäre auch am Haus sichtbar. (I2, 191-193) Da dadurch die Wahrnehmung im öffentlichen Raum verstärkt wird, lässt sich dies auch als Gegenstrategie zur Verdrängung queerer Lebensrealitäten interpretieren. Nancy Rix sieht zudem großes Potenzial in besserer Platzierung und Darstellung queerer Themen auf Social Media Plattformen, um Jugendliche zu erreichen, insbesondere als Gegenstrategie zu rechtsextremen Social Media

Kampagnen. (I1, Z. 149-154)

Lars Bergmann nennt Selbsterfahrungsworkshops für Jugendliche, um Minderheitenstress sichtbar zu machen und einen konstruktiven Umgang zu finden. Diese würden zum Beispiel Körper- und Beziehungsarbeit, Identifikation von und Reflexion über Diskriminierungserfahrungen im Alltag beinhalten, um die Resilienz zu stärken. Eine übermäßige Sensibilisierung für das eigene Diskriminierungserleben halte er allerdings nicht für sinnvoll, da dies häufig zu einer dauerhaften Alarmbereitschaft und dem Verweilen in der „Opferrolle“ führe. Statt dieses defizitorientierten Umgangs empfiehlt er eine ressourcenorientierte Sichtweise, die Diskriminierungserfahrungen zwar klar benennt und Betroffene anerkennt, gleichzeitig aber Perspektiven zur Handlungsfähigkeit eröffnet. Das Ziel der pädagogischen Arbeit sei es deshalb, gemeinsam Ressourcen zu identifizieren und ins Bewusstsein zu bringen. (I1, Z. 291-346)

5.7 Grenzen im Umgang mit den Herausforderungen durch rechtsextreme Bedrohung

Die Grenzen im Umgang mit den durch rechtsextreme Bedrohung entstandene Herausforderungen sind laut unserer Interviewpartner*innen sehr verschieden, was primär der Tatsache zugrunde liegt, dass die von uns interviewten sozialarbeiterischen Angebote verschiedene Zielgruppen haben. Nancy Rix äußerte das Gefühl, im Austausch mit Behörden und Ämtern teilweise Selbstzensur praktizieren zu müssen, damit die dort Mitarbeitenden weiterhin Jugendliche an sie vermitteln würden, um die Wohngruppenplätze belegen zu können. (I1, Z. 137 f.) Rix bedauert zudem, dass das queere Wohnungsangebot nur ein zeitlich und räumlich begrenzter geschützter Raum wäre, außerhalb dessen Rix wenig gegen die von den Jugendlichen erfahrenen Diskriminierung unternehmen könne. (ebd., Z. 390 ff.)

Bergmann dagegen erwähnt die Grenzen seiner sozialarbeiterischen Angebote im Zusammenhang mit Erwartungen oder Bedürfnissen der Jugendlichen, die über das hinausgehen würden, was das Angebot leisten könne und wo therapeutische Unterstützung notwendig würde. (I3, Z. 352-361) Er sieht außerdem, dass die Grenzen des für den Verein Machbaren erreicht worden wären, da die Kombination aus inflationär gestiegenen Lebenshaltungskosten, einer wachsenden queeren Szene und einer sich nicht

diesen Bedürfnissen anpassenden Finanzierung schon jetzt dazu führen würde, dass Mitarbeitende häufig unbezahlte Überstunden leisten würden. (I3, Z. 501-515)

5.8 Bestehende Ressourcen im Umgang mit rechtsextremer Bedrohung

Bezüglich der bestehenden Ressourcen im Umgang mit der rechtsextremen Bedrohungslage beziehen sich alle Befragten größtenteils auf persönliche Ressourcen, die sie in Zusammenarbeit mit Kolleg*innen geschaffen haben. Zudem wird die Netzwerkarbeit von allen dreien als wichtige Ressource genannt.

Nancy Rix berichtet, dass das eigene Erfahrungswissen und der kollegiale Austausch die wichtigsten Ressourcen und Anlaufstellen wären. (I1, Z. 302-308) Externe Ressourcen wären zudem Beratungsstellen und Fortbildungen, die aktiv genutzt würden. Das beruhe laut Sozialarbeiterin aber auch zu einem großen Teil auf Eigeninitiative oder aus eigener Motivation, die professionelle Haltung zu verbessern. (I1, Z. 308-312)

I2 beschreibt, dass alle Mitarbeitenden des Trägers ebenfalls queer wären und somit alle von verschiedenen Arten von Queerfeindlichkeit betroffen wären, würde die gemeinsame Ressource des Verbündetseins schaffen. Zudem gäbe es für Betroffene rechtsextremer Bedrohung ein eigenes Beratungsangebot des Trägers und zusätzlich Kooperationen mit lokalen Trägern, falls es einer Spezialisierung bedarf. (I2, Z. 369-381)

Lars Bergmann berichtet hinsichtlich der Ressourcen, dass es seit einigen Jahren verstärkten Austausch für die Vernetzung und Kooperationen mit anderen Trägern gegeben hätte, sodass sie auf ein solides, breit gefächertes Netzwerk zurückgreifen könnten. (I3, Z. 431ff.) Er benennt zahlreiche demokratiefördernde, feministische und queere Träger und Organisationen innerhalb Brandenburgs und Berlins, mit denen sie vernetzt sind. Viele dieser Organisationen und Vereine wurden außerdem hinsichtlich der Sensibilisierung für queerfeindliche Straftaten und die korrekte Aufnahme in Statistiken und Strafverfolgung dieser weitergebildet. Bergmann hebt zudem die Wichtigkeit der Zusammenarbeit mit Berliner Organisationen hervor, da dort häufig Unwissen über die Lebensrealität von in Brandenburg lebenden queeren Menschen vorherrsche. Darüber hinaus wäre sich im vergangenen Jahr zum ersten Mal über Brandenburg hinaus mit anderen ostdeutschen CSD-Organisator*innen aus Thüringen, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern getroffen worden, um organisatorisches Erfahrungswissen und Schutzkonzepte austauschen zu können. Außerdem schätze AndersArtig e.V. die Zusammenarbeit mit den Verkehrsbetrieben Berlin-Brandenburgs, um CSD-Teilnehmende

sicher von und zu CSD-Demos bringen zu können. Genannt wurde zudem die Ansprechperson für queere Lebensweisen innerhalb der Brandenburger Polizei, das käme ihnen bei den CSDs zugute, bei denen die Anmeldung rechtsextremer Gegendemonstrationen bekannt würde, sodass die Einsatzbereitschaft rechtzeitig erhöht werden könne. (ebd. Z. 437-496, Z. 498-502)

5.9 Bedarfe im Umgang mit rechtsextremer Bedrohung

Rix wünscht sich auf struktureller Ebene, dass mehr Zeit eingeräumt würde für die Belastung durch rechtsextreme Bedrohung. (I1, Z. 330)

Vor allem im Kinder- und Jugendbereich, aber in generell allen Bereichen sieht der*die zweite Sozialarbeiter*in sehr großen Bedarf an erweiterter finanzieller Förderung, beziehungsweise der Rückgängigmachung der Kürzungen. Es bedürfe eines Ausbaus der Hilfen und mehr Unterstützung auf allen Ebenen, insbesondere durch die Politik. (I2, Z. 387-392)

I2 schildert zudem, es gebe oft keine adäquaten Hilfs- und Betreuungsangebote für von Mehrfachdiskriminierung Betroffene, da diese Schnittstellen nicht von denjenigen gesehen würden, die Einfluss auf die Finanzierung haben. (ebd., Z. 408-418) Oft gäbe es Probleme aufgrund der fehlenden Ressourcen für psychisch Erkrankte, so die Sozialarbeitende. In der Queer-WG würden die Betroffenen unterversorgt werden und zu labil für das WG-Leben sein, gleichzeitig würden sie aber auch nicht als labil genug von therapeutischen oder stationären Angeboten eingestuft werden, sodass viele Personen durchs Raster fielen. (ebd., Z. 447-452)

Es wird sich auch hier Austausch auf politischer Ebene gewünscht. (I2, Z. 466f.) Tendenziell würde auf politischer Ebene nicht mit, sondern nur über queere Menschen gesprochen, wodurch die realen Bedarfe nicht gesehen würden. Abschließend wird sich gewünscht, dass mehr in präventive Sicherheit investiert und nicht rein reaktiv gehandelt würde. (I2, Z. 472-480)

Lars Bergmann nennt als dezidierten Wunsch eine weniger polemische Berichterstattung in den Medien über queere Themen, vor allem über trans Personen. Er wünscht sich nachdrücklich einen kritischeren, sensibleren Journalismus, der versucht, einen Perspektivwechsel gegenüber marginalisierten Personengruppen zu schaffen. (I3, Z. 522f., Z. 529-534, Z. 538-547)

Bergmann wünscht sich außerdem vonseiten der Pädagog*innen gegenüber marginalisierten jugendlichen Personengruppen mehr Sensibilität. Viele Mitarbeitende würden bei Beschreibungen von queerfeindlichen Erfahrungen und Angriffen nach gewisser Zeit in eine Routine verfallen, die der Einzigartigkeit und der Folgeschwere für das Individuum nicht gerecht werden würde. Zudem wünscht Bergmann sich das Fortführen des bereits gestarteten Monitoring-Projektes zum Erfassen queerfeindlicher Straftaten – dass auch Übergriffe, die nicht medial aufgegriffen würden oder strafrechtlichen Bestand hätten, dokumentiert werden, damit sich die Öffentlichkeit ein akkurates Bild der Lage machen kann. (I3, Z. 716-740)

6. Fazit

Wie bereits in Kapitel 4 benannt, können wir nun die Aussagen unserer Interviewpartner*innen mit der aktuellen Faktenlage vergleichen und auf Basis dieser interpretieren.

Zunächst möchten wir den Punkt der Kürzungen thematisieren, da diese durch alle Interviews hinweg genannt werden und zudem wiederholt als eines der größten Probleme betitelt wird – beziehungsweise laut unserer Interviewpartner*innen eine bessere finanzielle Förderung zu einer adäquaten Versorgung queerer Menschen führen würde.

Von I2 wurde beispielsweise genannt, dass ein Beratungsangebot für intergeschlechtliche und trans Personen nicht mehr angeboten werden kann, da die finanzielle Förderung dafür gestrichen wurde. (I2, 204-214) Dies deckt sich mit der medialen Berichterstattung über bereits geschehene oder angedrohte Kürzungen – in Berlin werden beispielsweise queere Projekte im Wert von mindestens 600.000€ nicht mehr im Haushaltsplan für die Jahre 2026 und 2027 vorgesehen (Álvarez Moreno, 2025), in Brandenburg wird das queere Bildungsprojekt für Schulen des Vereins AndersArtig e.V. nicht mehr finanziert. (Bündnis 90/Die Grünen, 2025) Auch außerhalb von Berlin und Brandenburg werden deutschlandweit viele Projekte – darunter auch viele queere Projekte – nur noch bis zum Ende des Jahres 2026 finanziert.

Nachdem unter anderem die AfD und das AfD- und Unionsnahe Online-Magazin NIUS verbreiteten, dass das BMBFSFJ-Programm „Demokratie leben“ Linksradikele finanzieren würde – es fördert tatsächlich „Präventionsprojekte gegen verschiedenste Arten von Extremismus, Aussteigerprogramme oder etwa Projekte, die marginalisierte Gruppen stärken“ (Litschko, 2026) wie etwa durch die Amadeu Antonio Stiftung oder die Bildungsstätte Anne Frank (Lyko, 2026) – entschloss sich Familienministerin Karin Prien dazu, bei über 200 Projekten, die ihrer Meinung nach die Programmziele verfehlt hätten, zum Ende des Jahres die Förderung auslaufen zu lassen (ebd.). Stattdessen sollten nun verstärkt Projekte gefördert werden, die die „Mitte der Gesellschaft [...] erreichen“. (ebd.) Dabei ist erwiesen, dass zum Beispiel queer-inklusive Bildungsangebote an Schulen, wie AndersArtig sie angeboten hat, die psychische Gesundheit queerer Schüler*innen nachhaltig fördern sowie queerfeindliche Diskriminierungsvorfälle verringern. (Ioverno, 2023)

Da der folgende Abschnitt mit den Haushaltseinsparungen in Verbindung steht, kommen wir nun auf den schon in Kapitel 4 erwähnten Punkt des Verhältnisses der Interviewanfragen zu den Absagen, beziehungsweise Nicht-Antworten, zu sprechen. Von 30 verschiedenen sozialarbeiterischen Angeboten, die wir angefragt haben, stimmten bekannterweise nur drei zu einem Interview zu. Von den anderen 27 Angefragten haben 16 nicht abgesagt, wobei die meisten nicht auf die Erstanfrage antworteten. Die restlichen elf haben abgesagt, jedoch meist erst verzögert oder auf telefonische Nachfrage, und in allen Fällen mit der Begründung, dass dafür aktuell die Kapazitäten fehlen würden. Ein Wohnangebot für queere Menschen antwortete zum Beispiel:

Dadurch, dass wir der erste Träger in Deutschland waren, die ambulante und stationäre Hilfen überhaupt angeboten haben und somit die längste Erfahrung in der Begleitung und Betreuung queerer junger Menschen haben, sind wir immer stark als Gesprächs- und Interviewpartner angefragt. Wir haben allerdings Beschlossen [sic], dieses Jahr keine Anfragen anzunehmen, da wir leider keine freien Kapazitäten haben.

Ähnlich antwortete uns auch Michi Brosig von der Projektleitung im Tivo* - Zentrum für feministische Mädchen*arbeit Berlin: „Wir schaffen es gerade leider nicht mit euch das Interview zu machen, auch wenn wir das Thema wichtig und spannend finden. Wir sind derzeit von Kürzungen betroffen und haben personelle Engpässe und müssen uns auf die Arbeit hier vor Ort konzentrieren.“

Aufgrund der in den Interviews mehrfach angesprochenen Kürzungen in verschiedenen Projektfinanzierungen, der deutschlandweit vielfach kritisierten angekündigten Kürzungen von demokratiefördernden Projekten und der Absagebegründungen, schließen wir daraus, dass mit hoher Wahrscheinlichkeit viele der von uns angefragten Einrichtungen nicht genug Zeit und/oder Personal haben, um auf E-Mail-Anfragen zu reagieren.

Zusätzlich führt der Mangel an finanzieller Förderung und damit einhergehendem Personalmangel dazu, dass viele Projekte verkleinert oder beendet werden müssen. Wie durch die Aussage von I2 in Kapitel 5.10 und auch durch Bergmann in 5.8 bereits erklärt wurde, fehlen oft adäquate Hilfsangebote für queere Personen, die unter psychischen Krankheiten leiden. Oft können vor allem schwere Ausprägungen psychischer Erkrankungen nicht von den Mitarbeitenden in sozialarbeiterischen Angeboten aufgefangen werden, jedoch gibt es häufig auch kein Alternativangebot, sodass psychisch kranke queere Personen länger auf Hilfsangebote ausweichen müssen, die ihre Probleme nicht angemessen behandeln können. Dies kann sich sowohl langfristig negativ auf die betroffene Person auswirken als auch auf die anderen Klient*innen der sozialarbeiterischen Einrichtung.

Dabei ist besonders bei queeren Personen das Risiko für psychische Krankheiten und Suizidalität erhöht, was ein direktes Ergebnis des bereits genannten Minderheitenstress ist. (Wittlin et al, 2023)

Dies wird auch im diesjährigen Monitoringbericht der Opferperspektive geschildert:

Bereits im vergangenen Jahr schilderte die Opferperspektive, unter welchem Druck die demokratische Zivilgesellschaft in Brandenburg steht. Daran hat sich wenig geändert. Bündnisse, Projekte und engagierte Einzelpersonen sind seit langem kontinuierlichem Stress ausgesetzt. Zur konkreten Angst um die eigene körperliche Unversehrtheit kommt die Sorge um die gesellschaftliche Entwicklung. Diese anhaltende psychische Belastung hat Folgen: Manche Menschen erkranken, andere verlassen die Region oder ziehen sich aus dem politischen Engagement zurück. (ebd., 18)

Die Opferperspektive zeigt zudem auf, dass

[d]ie Bedrohung durch rechte Gewalt [...] für viele Betroffene eine tägliche Belastung [ist]. Gleichzeitig kämpfen Vereine und Projekte, die sich gegen Rechtsextremismus oder für Geflüchtete einsetzen, unter der aktuellen Haushaltslage ums Überleben – denn ohne Fördermittel ist ihre Arbeit kaum möglich. Auch das kostet enorm viel Kraft. Die Einstellung von Förderprogrammen wird zudem als Entsolidarisierung der Politik empfunden. (ebd.)

Hier wird die direkte Wirkung der Streichung queerer Projekte sichtbar. Wie auch Bergmann uns gegenüber berichtete, leisten Mitarbeitende bereits unbezahlte Arbeit, um Projekte aufrecht erhalten zu können. (I3 Z. 502-515) Dies ist allerdings eine enorme Zusatzbelastung – zeitlich, aber auch auf persönlicher Ebene, da viele Mitarbeitende in queeren Projekten selbst queer sind. (I2, 361-366)

Effektive Präventionsmittel für psychische Erkrankungen queerer Personen können auf allen gesellschaftlichen Ebenen stattfinden. Die wichtigsten Schutzfaktoren für queere junge Menschen sind laut einer international angelegten Studie aus dem Jahr 2024 Unterstützung im direkten sozialen Umfeld – wie wir auch schon in Bezug auf das Minderheitenstressmodell erläutert haben – Sicherheit in Schulen, positive Erfahrungen im Gesundheitswesen, geschlechtsaffirmierende Maßnahmen, und auf staatlicher Ebene die Existenz inklusiver Gesetzgebungen, die die zuvor genannten positiven Aspekte möglich machen (s. Abb. 2, Lagdon et al, 2024). Risikofaktoren sind dementsprechend unter Anderem negative Kindheitserfahrungen, Minderheitenstress, internalisierte Queerfeindlichkeit – siehe auch unsere Erläuterung der Homonegativität nach Donner – und Anti-queeren-Gesetzgebungen. (s. Abb. 1, ebd.)

Aktuell gibt es in Deutschland zwar keine expliziten queerfeindlichen Gesetzgebungen, jedoch wird versucht, die Sichtbarkeit queerer Menschen zu verringern. So auch der Entschluss Julia Klöckners, die Regenbogenflagge nur noch einmal im Jahr am Bundestag

zu hissen, in Berufung auf die „Neutralität“, die der häufigeren Hissung widersprechen würde. (Suliak, 2025)

Neben den negativen Einflüssen der queerfeindlichen politischen Entwicklungen darf nicht außen vor gelassen werden, dass sich durch gemeinsame Diskriminierungserfahrungen in queeren Communities auch Resilienzen entwickeln können, wie auch Meyer bereits erklärte. Dies wird uns in allen drei Interviews ebenso berichtet. So wird die gemeinsame Erfahrung als queere Person sowohl zwischen Wohngruppen-Bewohner*innen, Mitarbeitenden als auch auf Organisationsebene als verbündendes, konfliktentschärfendes Element genannt. Das wird auch im Bericht der Opferperspektive zur brandenburgischen Lage so formuliert:

Gleichzeitig gelingt es vielen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen, einen pragmatischen Umgang mit der Situation zu entwickeln und praktische Solidarität zu üben. [...] Initiativen vernetzten sich zusehends, um gemeinschaftlich Wege aus der Ohnmacht zu finden. In der Auseinandersetzung mit der aktuellen Bedrohungslage wurden neue Sicherheitskonzepte entwickelt, die positive Wirkung zeigen. Hinzu kommt ein offensiverer öffentlicher Umgang mit rechten Umtrieben. Unter den aktuellen Bedingungen überhaupt weiterzumachen, schafft auch ein neues Selbstbewusstsein unter den Aktiven (ebd., 18f.)

Von der ostdeutschlandweiten Vernetzungsinitiative berichtete uns auch Bergmann, sowie von den bereits erfolgten und erneut geplanten Schutzmaßnahmen auf CSDs, die auch die Opferperspektive nennt. (ebd., 14) Diese zeigten Effekt, denn es „nahmen an den CSDs in Brandenburg 2025 deutlich mehr Menschen teil als in den Jahren zuvor, während nicht nur rechte Übergriffe, sondern auch die Zahl der Teilnehmer*innen bei rechten Gegenveranstaltungen deutlich zurück ging.“ (ebd.) Zudem finden dieses Jahr aufgrund der erfolgreichen Vernetzung und der Schutzmaßnahmen so viele CSDs in Brandenburg statt wie nie zuvor: dieses Jahr wird es (Stand April 2026) 22 Veranstaltungen geben, im Jahr 2025 gab es 17, im Jahr 2024 wurden 15 verzeichnet. (Brandenburg, 2026)

Es lässt sich als Fazit dieses Forschungsprojektes ziehen, dass die zunehmende rechtsextreme Bedrohung und Diskursverschiebung auf politischer, struktureller und gesellschaftlicher Ebene Projekte bedroht, die als Zielgruppe marginalisierte Personen haben. Queere Veranstaltungen und Orte werden öfter von rechtsextremen Gruppierungen bedroht, sodass eine Zusammenarbeit mit der Polizei teilweise notwendiger wird. Jedoch scheinen diese zunehmenden Diskriminierungserfahrungen die Dynamiken innerhalb queerer Gruppen nicht zu gefährden, sondern die gegenseitige Solidarität zu verstärken, sodass Konfliktbearbeitung innerhalb der sozialarbeiterischen Einrichtungen häufig gut

funktioniert, da die Zielgruppe selbst ein großes Interesse an harmonischer Zusammenarbeit hat.

Um unsere Forschungsfrage zu beantworten: die zunehmende rechtsextreme Bedrohung hat auf Basis der drei geführten Interviews auf der Ebene der konfliktverschärfenden Faktoren demnach weniger Einfluss. Eher hat die rechtsextreme Bedrohungslage einen konfliktentschärfenden Einfluss und schafft ein Bedürfnis nach verstärkter, überlokaler Vernetzung – notfalls unbezahlt. Die einzelnen Akteur*innen queerer Gemeinschaften leiden unter dem politischen Druck. Da aber alle darunter leiden, herrscht tendenziell ein gegenseitiges Verständnis für die schwierige Situation und Überlastungsgrenzen.

Auf Grundlage der in dieser Forschungsarbeit aufgezeigten Studien, aktuellen Statistiken und den Expert*inneninterviews kommen wir zu dem Ergebnis, dass sich die Lage für queere Menschen in den kommenden Jahren weiter verschlechtern wird. Für queere Jugendliche, und insbesondere junge trans Personen werden gestrichene Bildungsprojekte, geschlossene Beratungsstellen und schließende Jugendclubs zu mehr Diskriminierungserfahrungen (Ioverno, 2023) und physischen Angriffen (Opferperspektive Monitoring Bericht 2025) führen. Die weiter voranschreitende queerfeindliche Politik wird sehr wahrscheinlich dazu führen, dass sich die durchschnittliche psychische Gesundheitslage queerer Menschen dramatisch verschlechtern wird, bis hin zu steigenden Suizidzahlen. (Lagdon et al, 2024) Aus sozialarbeiterischer Sicht wird es schwieriger werden, den Bedürfnissen queerer Jugendlicher gerecht zu werden. Sozialarbeiterische Angebote unbezahlt aufrecht zu erhalten, da sie gestrichen wurden, wird auch die psychische Belastung bei den Fachkräften erhöhen und queer-inklusive Arbeit weiter prekarisieren.

Die aktuelle Lage ist alarmierend. Denn selbst wenn die landes- und bundesweite Politik in nächster Zeit progressiver werden

und alle rechtsextremen Kürzungen in linken und queeren Projekten rückgängig gemacht werden würden, würde es mehrere Jahre dauern, die nachwirkenden Schäden zu beheben. Dies bestärkt uns in der Überzeugung, dass sich die soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession dringend auch politisch involvieren muss, um beispielsweise angemessene Unterstützung für queere Menschen leisten zu können. Eine klare Positionierung gegen das Erstarken des Rechtsextremismus ist dabei für uns unabdingbar.

Literatur

Alternative für Deutschland (AfD). (29.01.2024). Wie die AfD den Begriff „Remigration“ definiert. Abgerufen am 22.06.2026 von <https://www.afd.de/remigration/>

Álvarez Moreno, Juan F. (22.09.2025). Träger befürchten Aus für queere Bildungsangebote in Berlin. RBB24. Abgerufen am 21.06.2026 von <https://www.rbb24.de/politik/beitrag/2025/09/queere-bildungs-angebote-berlin-haushalt-kuerzungen.html>

Balsam K., Habarth, J.; Peta, J.; Testa, R. J. (2015). Development of the Gender Minority Stress and Resilience Measure. Abgerufen am 01.11.2025 von <https://2024.scihub.se/5926/ace729ea1e04fb677528c052a3f78b43/10.1037@sgd0000081.pdf>

Brandenburg, Klaas-Wilhelm. (10.04.2026). Rekordzahl an CSDs in Brandenburg geplant - Start in Angermünde am Samstag. Abgerufen am 21.06.2026 von <https://www.rbb24.de/panorama/beitrag/2026/04/csd-brandenburg-rekord-angermuende-pride-berlin.html>

Bündnis 90/Die Grünen. (23.09.2025). Wichtiger Baustein der Demokratiebildung: Queeres Bildungsprojekt in Brandenburg vor dem Aus – Bündnisgrüne fordern faire Förderung. Abgerufen am 21.06.2026 von <https://gruene-brandenburg.de/wichtiger-baustein-der-demokratiebildung-queeres-bildungsprojekt-in-brandenburg-vor-dem-aus-buendnisgruene-fordern-faire-foerderung/>

Christlich Demokratische Union Deutschlands (CDU). (2026). Migration, CDU. Abgerufen am 14.06.2026 von <https://www.cdu.de/themen/migration/>

Coulter, Robert W. S.; Egan, James E.; Mair, C.; Matthews, Derrick D.; Proulx, Chelsea N. (2019). Associations of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, and Questioning-Inclusive Sex Education With Mental Health Outcomes and School-Based Victimization in U.S. High School Students. *The Journal of adolescent health: official publication of the Society for Adolescent Medicine* vol. 64,5: 608-614. doi:10.1016/j.jadohealth.2018.11.012

Debus, Katharina; Saadi, Iven. (2023). Verletzlichkeit und Lernen zu Diskriminierung. Anregungen und Gedanken zu Safer und Braver Spaces in der Bildungsarbeit. Abgerufen am 22.06.2026 unter: <https://katharina-debus.de/material/texte-direkt-auf-der-website/verletzlichkeit-und-lernen-zu-diskriminierung/>.

Donner, Susanne. (08. 07.2020). Psychologie Heute: Wenn Homosexuelle sich ablehnen. Abgerufen am 05.11.2025 von <https://www.psychologie-heute.de/beziehung/artikel-detailansicht/40574-wenn-homosexuelle-sich-ablehnen.html>

European Union Agency for Fundamental Rights. EU LGBTIQ survey III. LGBTIQ Equality at a Crossroads: Progress and Challenges. Abgerufen am 02.11.2025 von https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/lgbtiq_survey-2024-country_sheet-germany.pdf

Glasl, Friedrich. (2024). Konfliktmanagement: Ein Handbuch für Führung, Beratung und Mediation (13., aktualisierte Aufl.). Haupt; Verlag Freies Geistesleben.

Halberstam, Judith. (2005). In a Queer Time and Place: Transgender Bodies, Subcultural Lives, Abgerufen am 05.05.2026 von DOI:10.18574/nyu/9780814790892

Ioverno, Salvatore. (2023). Inclusive National Educational Policies as Protective Factors for LGBTI Youth Adjustment: An European Cross-National Study. *The Journal of adolescent health: official publication of the Society for Adolescent Medicine* vol. 72,6: 845-851. doi:10.1016/j.jadohealth.2023.01.013

Jaschke, Hans-Gerd (Hrsg.). (2001). Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. Begriffe, Positionen, Praxisfelder. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag GmbH.

Kalinowski, O. Rössler, W. (2025). Relative poverty and mental illness in adults, children, and adolescents in industrialized countries. *Dtsch Arztebl Int*; Abgerufen am 05.05.2026 von 122: 579–85. DOI: 10.3238/arztebl.m2025.0144

Kuper, Laura E.; Olson, Kristina R.; Wittlin, Natalie M. (2023). Mental Health of Transgender and Gender Diverse Youth. *Annual review of clinical psychology* vol. 19: 207-232. doi:10.1146/annurev-clinpsy-072220-020326

Lagdon, S., O'Neill, S., Wallace, E. R. (2024). Risk and protective factors for suicidality among lesbian, gay, bisexual, transgender, and queer (LGBTQ+) young people, from countries with a high global acceptance index (GAI), within the context of the socio-ecological model: A scoping review. *Journal of Adolescence*, 96, 897–924. <https://doi.org/10.1002/jad.12308>

Litschko, Konrad. (20.03.2026). „Ein fatales Zeichen“: Familienministerin will 200 Projekte nicht mehr fördern und baut das Programm „Demokratie leben“ um. Dort reagiert man mit Unverständnis. Taz. Abgerufen am 21.06.2026 von <https://taz.de/Umbau-des-Programms-Demokratie-Leben/!6164747/>

LSVD (2026). Kein Generalverdacht beim Selbstbestimmungsgesetz!. Abgerufen am 14.06.2026 von <https://www.lsvd.de/de/ct/17037-Kein-Generalverdacht-beim-Selbstbestimmungsgesetz>

Lyko, Finn. (27.03.2026). Umstrittene Kürzungen bei „Demokratie leben“: Darum geht es. Vorwärts. Abgerufen am 21.06.2026 von <https://www.vorwaerts.de/inland/umstrittene-kuerzungen-bei-demokratie-leben-darum-geht-es>

Magnus-Hirschfeld-Gesellschaft e.V. - Adaptionstherapie. Abgerufen am 06.02.2026 von <https://magnus-hirschfeld.de/institut/theorie-praxis/adaptionstherapie/>

Meuser, M.; Nagel, U. (1991). ExpertInneninterviews — vielfach erprobt, wenig bedacht. In: Garz, D.; Kraimer, K. (eds) *Qualitativ-empirische Sozialforschung*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-322-97024-4_14

Meyer, Ilan H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. Abgerufen am 06.02.2026 von <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC2072932/pdf/nihms32623.pdf>

Meyer, I. H. (2015). Resilience in the study of minority stress and health of sexual and gender minorities. Abgerufen am 06.02.2026 von <https://www.apa.org/pubs/journals/features/sgd-sgd0000132.pdf>

O'Brien, Jodi. (2009). Compulsory Heterosexuality, In: Encyclopedia Of Gender And Society. Abgerufen am 06.02.2026 von <https://doi.org/10.4135/9781412964517.n87>

Opferperspektive. Fast jeden Tag ein Angriff – Rechte Gewalt in Brandenburg nimmt weiter zu. Hintergrundpapier zur Jahresbilanz rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Brandenburg 2025. Abgerufen am 18.06.2026 von https://www.opferperspektive.de/wp-content/uploads/2026/04/Hintergrundpapier-v6_Digital_fin.pdf

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

Rich, Adrienne. (1986). Compulsory Heterosexuality and Lesbian Existence, in: Blood, Bread and Poetry. VIRAGO PRESS. S. 26-27

Sauer, Arn. (2018). LSBTIQ-Lexikon. Grundständig überarbeitete Lizenzausgabe des Glossars des Netzwerkes Trans*Inter*Sektionalität. Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn. Abgerufen am 21.06.2026 von <https://www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/500939/lgbtiq-lgbtiq/>

Sexsmith, Sinclair. (2012). Jack Halberstam: Queers Create Better Models of Success. Abgerufen am 05.05.2026 von <https://web.archive.org/web/20220618083258/https://lambdaliterary.org/2012/02/jack-halberstam-queers-create-better-models-of-success/>

Suliak, Hasso. (25.07.2025). Bundesrat hisst zum Christopher Street Day die Regenbogenflagge. Legal Tribune Online. Abgerufen am 21.06.2026 von <https://www.lto.de/recht/nachrichten/n/regenbogenflagge-bundesrat-berliner-csd-neutralitaet-erlass-bmi>

Tagesschau. (28.08.2025). SPD lehnt "Sonderregister" für queere Menschen ab. Abgerufen am 14.06.2026 von <https://www.tagesschau.de/inland/spd-sonderregister-queere-personen-ablehnung-100.html>

Wörterbuch auf der Webseite der Konzeptions- und Beratungsstelle für Diversitätsentwicklung der Senatsverwaltung für Kultur und Europa. Diversity Arts Culture

Berlin. Queer. Abgerufen am 02.11.2025 von https://diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/queer#footnote1_813slxf

Young, Iris M. Justice and the Politics of Difference (REV-Revised). (1990). Princeton University Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctvcm4g4q>

Anhang

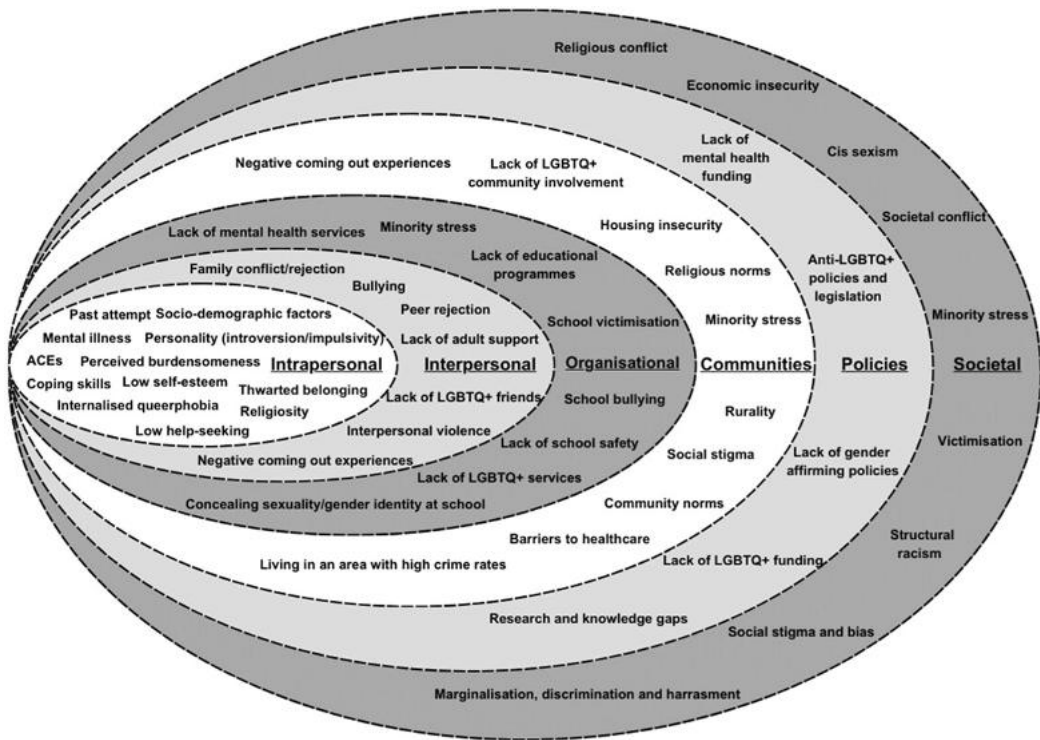


Abbildung 1 (Lagdon et al, 2024)

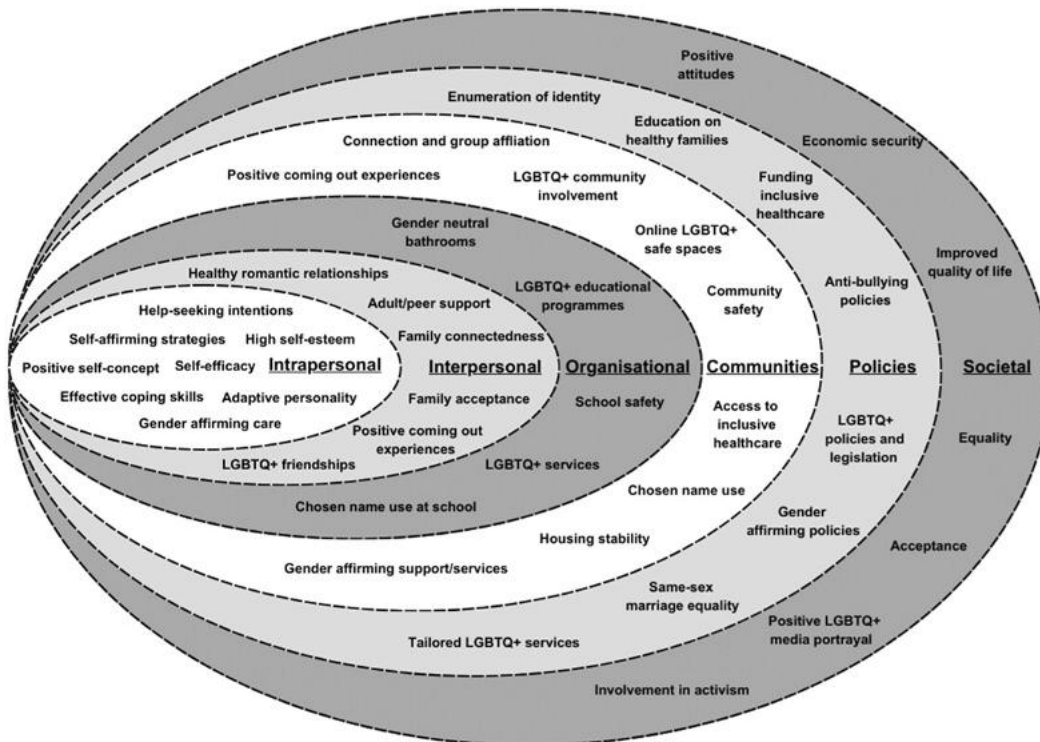


Abbildung 2 (Lagdon et al, 2024)

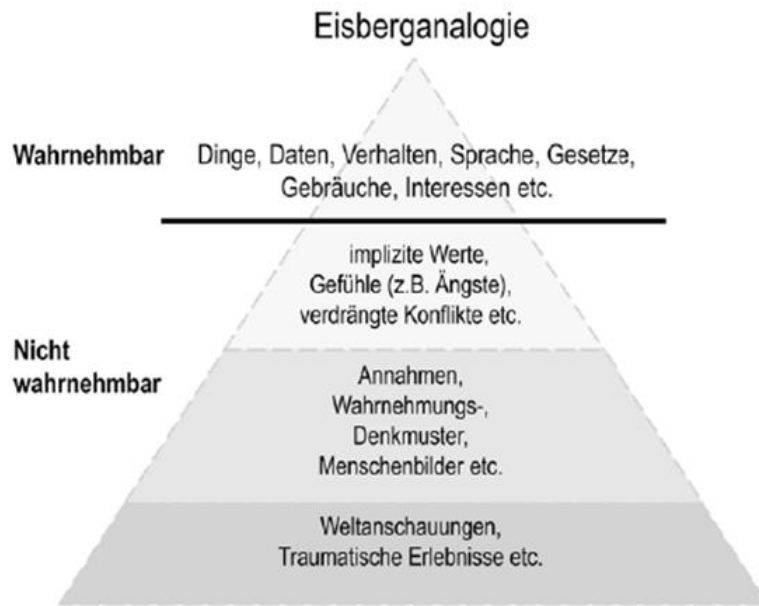


Abbildung 3 (Perko 2024, S. 17)

Selbständigkeitserklärung für schriftliche Prüfungsleistungen

Auf der letzten Seite einer schriftlichen Prüfungsleistung (Hausarbeit und sonstige schriftliche Ausarbeitungen im Rahmen eines Leistungsnachweises) ist aufgrund des Beschlusses des Prüfungsausschusses des FB 1 vom 8.1.2020 folgende Erklärung abzugeben und mit Datum und eigenhändiger Unterschrift zu versehen:

Selbständigkeitserklärung

Ich erkläre, dass

- ich die schriftliche Prüfungsleistung (Hausarbeit und sonstige schriftliche Ausarbeitungen im Rahmen eines Leistungsnachweises) oder den von mir verantworteten und namentlich kenntlich gemachten Teil im Rahmen einer Gruppenarbeit selbstständig 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.

Zugleich erkläre ich, dass ich die Prüfungsleistung vor der Abgabe der Leistung bei QIS angemeldet habe.

Potsdam, den 23.06.2026



(Datum und Unterschrift)

Rechtsfolgenbelehrung

Es wird darauf hingewiesen, dass der Verstoß gegen die Angaben in der Selbständigkeitserklärung einen Täuschungsversuch im Sinne von § 28 Abs. 1 Rahmenordnung für Studium und Prüfungen der Fachhochschule Potsdam darstellt. Der zuständige Prüfungsausschuss kann gemäß § 28 Abs. 3 in Fällen von wiederholten schweren Verstößen gegen die anerkannten Regeln zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis das endgültige Nichtbestehen einer Prüfung bzw. den endgültigen Verlust des Prüfungsanspruchs im Studiengang feststellen.

Von Macht zu Pluralität:

Mediation weiter denken –
der Diskriminierungskritische Ansatz



EIN WISSENSCHAFTLICHER
PODCAST



Erstellt von
Laura B., Lillian S. und Luise I.

Im Rahmen des Seminars
Mediation und Konfliktbearbeitung
in der Sozialen Arbeit
von Prof. Dr. Gudrun Perko und Jenny Pöller

SOZIALE ARBEIT B. A.



“Von Macht zu Pluralität: Mediation weiter denken – der diskriminierungskritische Ansatz”

Im Folgenden wird das Konzept zu der Podcast-Reihe “Von Macht zu Pluralität: Mediation weiter denken – der Diskriminierungskritische Ansatz” erläutert. Der Podcast basiert auf dem Konzept der Diskriminierungskritischen Mediation vgl. Perko: 4 .

Zielgruppe dieses Podcasts sind sämtliche Personen, die sich für Mediation interessieren, Fachkräfte und Studierende der Sozialen Arbeit, sowie Mediator innen und Betroffene.

Die Podcast-Reihe besteht aus drei Folgen.

Folge 1: Theoretische Grundlagen der Diskriminierungskritischen Mediation

Die erste Folge dient der theoretischen Fundierung des Podcasts. Ziel ist es, den Hörer innen ein grundlegendes Verständnis der Diskriminierungskritischen Mediation nach Gudrun Perko 4 zu vermitteln, indem die Kerngedanken und Prämissen, die Rolle des der Mediator in, der Ablauf sowie verschiedene Methoden dieses Ansatzes erläutert werden.



Folge 2: Diskriminierungskritische Mediation im Dialog – Perspektiven von Leah Carola Czollek

In der zweiten Folge wird Leah Carola Czollek interviewt, welche die Diskriminierungskritische Mediation mitentwickelt hat.

Die Folge dient der vertiefenden Auseinandersetzung mit dem Ansatz der diskriminierungskritischen Mediation durch die Expertinnen Perspektive von Leah Carola

Czollek. Es werden die theoretischen Inhalte aus Folge 1 durch praxisnahe Einblicke und fachliche Einordnungen erweitert. Sie konkretisiert somit die theoretischen Grundlagen aus Folge 1 durch Erfahrungswissen und bereitet die anwendungsorientierte Fallanalyse in Folge 3 vor.



Folge 3: Diskriminierungskritische Mediation in der Praxis – ein Fallbeispiel

Die dritte Folge veranschaulicht diskriminierungskritische Mediation anhand eines fiktiven Konflikts, der die sieben Stationen des Verfahrens Schritt für Schritt durchläuft und die verschiedenen Perspektiven der jeweiligen Diskriminierungserfahrungen beleuchtet.



Format

Der Podcast wurde für die Veröffentlichung bei “YouTube” entwickelt, weshalb er in einem Videoformat erstellt wurde.

Produktion: Laura Brandt, Lillian Stöhr, Luise Imme

Schnitt: Sophie Lüning

Beteiligte: Leah Carola Czollek, Gudrun Perko, Jenny Pöller

Musik: <https://pixabay.com/de/sound-effects/search/jingles/pagi/>

Literatur: Perko, Gudrun 4 : Diskriminierungskritische Mediation und Konfliktbearbeitung. Weinheim Basel: Beltz Juventa

Grafische Gestaltung des Deckblatts und der Abschlussfolie mithilfe von ChatGPT penAI
Version GPT-5.5

Weiterführende Links:

<https://www.dbsh.de/profession/berufsethik.html>

<https://kritischesozialarbeit.de>

The background of the cover is composed of several large, overlapping, curved brushstrokes in various colors including teal, blue, purple, orange, and red. These strokes create a sense of movement and depth.

Werkzeugkoffer für Fachkräfte: Diskriminierungs- kritische Mediation in der Praxis

Verfasst von: Mira Döngel, Philome Langsdorf, Clara Rosales Musick, Anna Schilter, Katarina Tkachenko

Lehrende: Prof. Dr. Gudrun Perko, Jenny Pöller

Veröffentlicht am 30.06.2026 in Potsdam im Rahmen des Reallabor 2:
Mediation und Konfliktbearbeitung in der Sozialen Arbeit

Wi Se:25/26; So Se:26

Inhalt

1	Einleitung.....	3
2	Was ist ein Konflikt?.....	5
2.1	Konfliktdefinition.....	5
2.2	Funktion von Konflikten	5
2.3	Eskalationsstufen nach Glasl – heiße und kalte Konflikte	6
2.4	Welche Konflikte sind in der Mediation lösbar?	8
3	Was ist Diskriminierungskritische Mediation nach Perko?.....	9
3.1	Diskriminierungskritische Mediation nach Perko/Czollek (2024) als neues Verfahren	10
3.2	Vergleich zentraler Unterschiede zwischen Klassischer und Diskriminierungskritischer Mediation	11
3.3	Grenzen der Mediation	15
4	Methoden.....	16
4.1	Diskriminierungskritische Methoden.....	16
4.1.1	Perspektivenwechsel, -vielfalt und –verschiebung (drei P).....	17
4.1.2	Die Last im mitgebrachten Rucksack	17
4.1.3	Übernahme des Nicht-Ausgesprochenen.....	18
4.1.4	Diskriminierungsmatrix und Systemische Intersektionalität	18
5	Ablauf einer Diskriminierungskritischen Mediation nach Perko/ Czollek (2024).....	19
5.1	1. Station: Vorbereitung der Mediator*innen.....	20
5.2	2. Station: Einleitung – Referenzrahmen/ Regeln.....	20
5.3	3. Station: Konflikterhellung (Darstellung/Sichtweisen, Interessen hinter den Positionen).....	21
5.4	4. Station: Konflikte im historisch-gesellschaftlichen Kontext und Strukturelle Diskriminierung.....	21
5.5	5. Station: Strukturelle Eingebundenheit des jeweiligen Konfliktes	22

5.6	6. Station: Perspektivenverschiebung– Verbündet-Sein und systemische Eröffnung des Konflikttraumes hin zur Gesellschaft	22
5.7	7. Station: Konfliktlösung und Vereinbarung	23
6	Haltung und Rolle der Mediator*innen.....	23
6.1	Rolle.....	24
6.2	Sprache.....	25
6.3	Selbstreflexion.....	25
7	Kurzüberblick zu Diskriminierungsformen: Unterschied und Begriffsklärung Diskriminierungsformen und Kategorien.....	26
8	Fallbeispiel Diskriminierungskritische Mediation nach Perko (2024)	31
9	Abschluss/Schlusswort	34
10	Anhang.....	35
10.1	Selbstreflexionsbogen für Sozialarbeitende	35
10.2	Material- und Literaturempfehlungen.....	40
10.3	Tabellenverzeichnis.....	40
11	Literaturverzeichnis	41

1 Einleitung

Verfasst von Mira Döngel und Anna Schilter

Liebe Leser*innen,

wir sind Studierende des Fachs Sozialarbeit an der Fachhochschule Potsdam. Als angehende Sozialarbeiter*innen haben wir uns im fünften und sechsten Semester im Rahmen des Reallabors „Mediation und Konfliktbearbeitung in der Sozialen Arbeit“ mit der (Diskriminierungskritischen) Mediation auseinandergesetzt. Durch unser Studium und das Praxissemester hatten wir die Möglichkeit, praktische Erfahrungen zu sammeln. Dabei haben wir festgestellt, dass die Fähigkeit der Konfliktlösung eine zentrale Aufgabe der Sozialen Arbeit ist.

In kleinen Gruppen haben wir unterschiedliche Ideen entwickelt, wie wir das Wissen, welches wir bei Prof. Dr. Gudrun Perko und Jenny Pöller erworben haben, weitergeben und für die Praxis nutzbar machen können. Erstellt wurden Bildungsmaterialien für Kinder und Jugendliche, eine wissenschaftliche Arbeit mit kleinem Forschungsteil und ein Podcast mit fachlich fundierten Inputs und einem Interview mit Leah Carola Czollek (Mitbegründerin und Leiterin des Instituts Social Justice und Radical Diversity). Wir haben uns dazu entschieden, Bildungsmaterialien für Sozialarbeiter*innen zu erstellen, um die Konfliktlösung innerhalb der unterschiedlichen Arbeitsfelder zu erleichtern und methodisches Wissen sowohl für Fachkräfte der Sozialen Arbeit als auch für die Adressat*innen und die Gesellschaft nutz- und anwendbar zu machen. Den vorliegenden Leitfaden haben wir im Hinblick auf eine einfache und alltagstaugliche Nutzung farblich gestaltet. Die einzelnen Kapitel verfügen über farbige Rahmen, die mit den entsprechenden Markierungen in der Gliederung übereinstimmen. Dadurch können die Inhalte schnell aufgefunden und gezielt genutzt werden.

Die Soziale Arbeit umfasst ein breites Aufgabenfeld, in dem Sozialarbeiter*innen häufig mit Adressat*innen arbeiten, die von Diskriminierung betroffen sind, strukturell benachteiligt oder ausgegrenzt werden. Eine fachlich fundierte, reflektierte und diskriminierungskritische Konfliktbearbeitung bedeutet Entlastung für Betroffene und erleichtert und befähigt sowohl Sozialarbeiter*innen als auch Adressat*innen, wenn sie einem Konflikt erleben, gemeinsam nachhaltige Lösungen zu erarbeiten und eine konstruktive, wertschätzende Gesprächs- und Konfliktkultur zu etablieren.

Diskriminierung ist vielfältig und betrifft alle Altersgruppen, da sie teilweise in gesellschaftlichen Strukturen verankert ist. Daraus ergibt sich die Wichtigkeit dessen, dass sich Sozialarbeitende mit den vielschichtigen Formen von Diskriminierung auseinandersetzen und ihre Arbeit aktiv diskriminierungskritisch gestalten.

Warum sollten sich Sozialarbeiter*innen mit Diskriminierungskritischer Mediation auseinandersetzen? Die Diskriminierungskritische Mediation nach Perko (2024) fördert einen respektvollen Dialog und hilft dabei, nachhaltige Lösungen zu entwickeln, Vorurteile und Machtungleichheiten sichtbar zu machen und diese kritisch zu reflektieren. Sie unterstützt Sozialarbeiter*innen dabei, eine reflektierte Haltung einzunehmen, eigene Vorurteile und Werte zu hinterfragen und Klient*innen respektvoll zu begleiten. Das Fachwissen und die Reflexions- und Kommunikationsfähigkeit der Fachkraft tragen dazu bei, soziale Ungleichheiten abzubauen und die Selbstbestimmung der Adressat*innen zu stärken. Zudem werden Konflikte nicht nur auf einer individuellen Ebene betrachtet, sondern auch hin zu gesellschaftlichen Strukturen geöffnet. Die (Diskriminierungskritische) Mediation eignet sich nicht für jeden Konflikt. Sie ist eine Methode der Konfliktbearbeitung, die voraussetzt, dass alle Konfliktparteien freiwillig daran teilnehmen und dass ein gewisses Mindestmaß an Gesprächsbereitschaft gegeben ist. (Perko, 2024)

Im nachfolgenden werden wir zunächst auf die Begriffserklärung eines Konfliktes, verschiedene Konfliktarten und die Eskalationsstufen nach Glasl eingehen sowie erklären, warum die Mediation nicht für jeden Konflikt geeignet ist (Perko, 2024). Anschließend werden wir die Diskriminierungskritische Mediation nach Perko (2024) und ihren Ablauf vorstellen und auf die Unterschiede zur Klassischen Mediation und die Bedeutung von Sprache eingehen. Des Weiteren werden verschiedene Diskriminierungsformen, die Systemische Intersektionalität, verschiedene Methoden der Diskriminierungskritischen Mediation sowie die Grenzen von Mediation erläutert. Zusätzlich sind Beispiele, ein Selbstreflexionsbogen für Sozialarbeitende sowie Material- und Literaturempfehlungen beigelegt.

2 Was ist ein Konflikt?

Verfasst von Anna Schilter

Konflikte sind ein natürlicher Bestandteil sozialer Interaktionen und können sowohl als belastend sowie als entwicklungsfördernd wahrgenommen werden. Das nachfolgende Kapitel gibt einen Überblick über die Definition von Konflikten, ihre Funktion, die Eskalationsstufen nach Glasl (2011) sowie ihre Lösbarkeit im Rahmen der Mediation.

2.1 Konfliktdefinition

Der Konfliktforscher Friedrich Glasl beschreibt einen sozialen Konflikt als eine Form der Interaktion zwischen zwei oder mehreren Akteur*innen, bei der mindestens eine Partei eine Unvereinbarkeit in Wahrnehmung, Denken, Fühlen oder Wollen mit dem Gegenüber erlebt. Diese wahrgenommene Unvereinbarkeit führt dazu, dass die Verwirklichung dieser Vorstellungen, Gefühle oder Absichten eine Beeinträchtigung der anderen Partei zur Folge hätte. Entscheidend ist, dass ein Konflikt bereits dann besteht, wenn nur eine Seite diese Unvereinbarkeit erlebt, unabhängig davon, ob das Verhalten des Gegenübers bewusst oder unbewusst erfolgt. Werden in einer Interaktionssituation nicht alle der oben genannten Aspekte erfüllt, spricht man von Unvereinbarkeiten zum Beispiel im Fühlen oder im Wollen, nicht von einem Konflikt. (Glasl, 2013) Die Mediation ist eine Konfliktlösungsmethode, mit gesetzlichen Regelungen, die dabei unterstützt Perspektivwechsel, gegenseitiges Verständnis und damit auch eine konstruktive und nachhaltige Konfliktlösung zu ermöglichen (Neuhofer, 2024).

2.2 Funktion von Konflikten

In Bezug auf die Funktionen von Konflikten, beschreiben Bonacker und Imbusch (2010) vier unterschiedliche Positionen. Zum einen den Konflikt als vollständig pathologische Erscheinung, die mit einer ausschließlich negativen Sichtweise auf gesellschaftliche Konfliktrealitäten einhergeht. Zum anderen kann das Vorherrschen eines Konfliktes als Dysfunktion betrachtet werden, die eine normativ geprägte Gesellschaftsordnung als Ausgangspunkt beinhaltet und einen Konflikt als Störung dieser effizienten und funktionierenden Struktur einschätzt. Eine weitere Betrachtungsweise ist die integrative Funktion von Konflikten. Hierbei werden Konflikte als normales Phänomen von Gesellschaft betrachtet, auch unter Beachtung der positiven Funktionen und Auswirkungen hin, die daraus für das gesellschaftliche Leben resultieren können. Die vierte Position beschreibt Konflikte als Förderer des sozialen Wandels. Auch Marx und Engels betrachteten Konflikte als zentrales, notwendiges und vor-

wärtstreibendes Element gesellschaftlicher Veränderung. (Bonacker & Imbusch, 2010). Konflikte bieten Gelegenheiten zu gegenseitigem Wachstum, zur Erweiterung der eigenen Perspektiven und zum Üben konstruktiver Konfliktfähigkeit (Glasl & Weeks, 2008).

2.3 Eskalationsstufen nach Glasl – heiße und kalte Konflikte

Glasl differenziert vorherrschende Konflikte in heiße und kalte Konflikte. Anhand der Eskalationsstufen, die beide Formen durchlaufen, lassen sich die auftretenden Unterschiede gut erkennen. Besonders relevant für die Mediation sind die ersten vier Phasen der Konflikteskalation, da an dieser Stelle eine Mediation noch sinnvoll ist. Sobald es zum Vertrauens- und Gesichtsverlust beider Konfliktparteien kommt, benötigt es andere Methoden der Konfliktklärung.

In der ersten Phase der Eskalation kommt es zur *Verhärtung* der Standpunkte, zu Ungeduld und Spannungen zwischen den Konfliktparteien. Zu diesem Zeitpunkt besteht die Annahme, dass der Konflikt mit Gesprächen noch lösbar sei. Bei einem heißen Konflikt wird die Betroffenheit, die Spannungen sowie Ärger, Frust oder auch Wut dem Gegenüber mit Worten als auch über Körpersprache zu Ausdruck gebracht. Das Bemühen, die andere Konfliktpartei bei bestehende Meinungsdivergenzen von seinem Standpunkt zu überzeugen wird intensiviert. Im Gegensatz dazu kommt es bei kalten Konflikten in der Phase der Verhärtung, zu Schweigen, stockenden Gesprächen oder Themenwechseln. (Ballreich & Glasl, 2011). „Ärger wird unterdrückt und verborgen, jedoch indirekt durch Nebengespräche, Anspielungen, zynische Bemerkungen und negative Berichte in Abwesenheit der Betroffenen geäußert.“ (Ballreich & Glasl, 2011, S. 227).

Die zweite Phase der Konflikteskalation ist die *Debatte* oder auch *Polemik*. Die Wahrnehmung der Konfliktparteien wird zunehmend einseitiger, getrübt durch eigene Emotionen und Gefühle und die Art der Argumentation polarisiert. Es geht nicht mehr nur um rationale Argumente, das Ringen um verbale Überlegenheit wird verstärkt und eine sachliche und faire Auseinandersetzung wird schwieriger. Die Aufmerksamkeit der Beteiligten richtet sich zunehmend auch auf den Unterton des Gegenübers, um eine mögliche negative Haltung bemerken zu können. (Rosenberg, 2001 zit. n. Glasl, 2011). Heiße Konflikte äußern sich zudem in einer schnellen Zunahme an Streitthemen, das Gespräch wird hitziger, reicht der Gesprächsrahmen nicht aus wird ggf. mehr Zeit eingeräumt, Konfliktparteien werben um Zustimmung bei Dritten oder Unbeteiligten und Regeln werden mehr und mehr ignoriert oder übergangen. In kalten Konflikten hingegen wird zu Zustimmung durch andere ohne direkte Konfrontation mit der gegnerischen Konfliktpartei gesucht. Die Kommunikation findet

vorzugsweise über unpersönliche Verfahren anstelle einer mündlichen Diskussion statt, zeitgleich wächst die Liste an ungeklärten Konfliktthemen. Kommt es zu einem Gespräch, liegt der Fokus auf dem Abwerten der Inhalte des Gegenübers, anstatt des Werbens für den eigenen Standpunkt. (Glasl, 2011)

In der dritten Eskalationsphase kommt es zu *Taten statt Worten*. In dieser Phase verlagert sich die Aufmerksamkeit auf die Körpersprache des Gegenübers. Dort, wo Diskrepanzen zwischen dem Gesagten und dem Tun erlebt werden, liegt der Fokus der Glaubwürdigkeit auf den Taten. Aufgrund dessen, dass nonverbale Kommunikation enorm fehleranfällig ist, besteht die Gefahr der selbsterfüllenden Prophezeiung, da das Beobachtete durch die eigene pessimistische Erwartungshaltung beeinflusst wird. Sowohl das Einfühlungsvermögen in das Gegenüber als auch die Bereitschaft zur Kooperation nehmen in dieser Phase deutlich ab. In heißen Konflikten kann es in dieser Phase zu unkonkreten Androhungen kommen, erlebte Verletzungen und eigene Aggressionen werden offener gezeigt. In kalten Konflikten können Schadenfreude über Frust beim Gegenüber laut werden, andere Emotionen werden wenig oder nur unterkühlt gezeigt. Die Konfliktparteien fühlen sich hierbei gegenseitig gebremst und blockiert, wobei im gleichen Zuge die eigenen Siegeschancen, in Bezug auf den Ausgang des Konflikts, tendenziell überschätzt werden. (Glasl, 2011)

Als vierte Phase benennt Glasl (2011) *Images und Koalitionen*. Gemeint sind hierbei das Fixieren und Manifestieren von Feindbildern, womit ein gegnerisches Verhalten provoziert wird, welches eigentlich abgelehnt wird. Zeitgleich wird die Absicht des Ärgers dementiert. Im heißen Konflikt kommt es nun zum Anprangern von vermeintlichen Kompetenzmängeln, einem sich verstärkenden Fokus auf das Negative und zur Abgabe der Verantwortung an die andere Konfliktpartei. Emotionen werden deutlich gezeigt und emotionale Konfrontationen werden genutzt, um Bestätigung von bisher Unbeteiligten bezüglich der Richtigkeit der eigenen Anliegen und Sichtweisen zu erlangen. In kalten Konflikten hingegen werden dem Gegenüber weiterhin negative Absichten unterstellt, es wird viel Aufwand betrieben, um die andere Partei zu blockieren und da negative Zuschreibungen nicht offen diskutiert werden, können diese auch nicht berichtigt werden, weshalb sich das auf Annahmen basierende Bild des Gegenübers verfestigt.

Sobald sich die Konfliktparteien in der fünften Eskalationsstufe befinden, ist eine Mediation in der Regel nicht mehr die geeignete Methode, da es zum *Gesichtsangriff und Gesichtsverlust* kommt. Für den Versuch die moralische Verwerflichkeit des Gegenübers zu beweisen, wird um die Zustimmung der Öffentlichkeit geworben. Die Gegenseite wird offen diskredi-

tiert und der Konflikt wird persönlicher und verletzender. (Ballreich & Glasl, 2011). „[Es] geht um einen Kampf um Werte und heilige Prinzipien, bei denen ein Kompromiss ethisch nicht vertretbar scheint [...]“ (Ballreich & Glasl, 2011). Die sechste Phase beschreibt *Drohstrategien und Erpressung*. Die Konfliktparteien manövrieren sich in Sackgassen und Handlungszwänge, welche häufig zu überstürzten Aktionen führen und das Konfliktgeschehen beschleunigen. Angelangt in der siebten Phase, den *begrenzten Vernichtungsschlägen*, erkennen beide Konfliktparteien, dass keine Seite mehr gewinnen kann (lose-lose-Situation). An dieser Stelle wird auch der Zustand des kleinen Schadens als Gewinn der eigenen Position verbucht und Angriffe auf das Gegenüber, auch auf Kosten eigener Verluste in Kauf genommen. In der achten Eskalationsstufe kommt es zu *Zersplitterung*, da in dieser Phase nicht nur das Gegenüber, sondern auch das Umfeld und ihre Unterstützungsstrukturen Gegenstand des Konflikts und der Anfeindungen werden. Als *Gemeinsam in den Abgrund* benennt Glasl die neunte und letzte Phase, womit gemeint ist, dass beide Seiten massive eigene Schäden auf sich nehmen, solange auch die Gegenseite verletzt wird. (Ballreich & Glasl, 2011)

Ziel der Mediation kann sein, den Mut oder auch Übermut und die damit einhergehend vorhandene Energie des heißen Konflikts in eine konstruktive Konfrontation zu transformieren. Ebenso kann in kalten Konflikten, die Vermeidung von persönlichen Begegnungen als Ressource für gegenseitige Rücksichtnahme genutzt werden und damit die destruktiv gewonnene Kraft der Konfliktparteien in etwas Konstruktives umzuwandeln. (Ballreich & Glasl, 2011)

2.4 Welche Konflikte sind in der Mediation lösbar?

„Auf den Stufen 1 und 2 sind die Konfliktparteien fähig, mithilfe einiger Bewusstseinsanstöße und gezielter Interventionen der Drittpartei ihre Konflikte selbst zu reflektieren und eigene Lösungsideen zu entwickeln.“ (Ballreich & Glasl, 2011, S. 232). Grundsätzlich ist für die Phasen das Schaffen einer geschützten und sicheren Atmosphäre hilfreich. Befindet sich der Konflikt bereits in der fünften Phase, kann zunächst nicht davon ausgegangen werden, dass die Selbstheilungskräfte der Konfliktparteien direkt aktiviert werden können. Die Mediator*innen können an dieser Stelle versuchen, den Vertrauensverlust zwischen den Parteien vorübergehend auszugleichen und auf strikte Gleichbehandlung (Neutralität) zu achten, während sie zwischen den Beteiligten hin und her pendeln, interessiert und empathisch zuhören und nachfragen und versuchen als Rollenmodell für eine konstruktive Kom-

munikation erleb- und greifbar zu sein. Ab der fünften Eskalationsphase ist eine Mediation nicht mehr zielführend. (Ballreich & Glasl, 2011)

3 Was ist Diskriminierungskritische Mediation nach Perko?

Verfasst von Katarina Tkachenko

Die Diskriminierungskritische Mediation nach Perko versteht Konflikte nicht ausschließlich als interpersonale Auseinandersetzungen, sondern als in gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse eingebettet. Im Fokus steht dabei strukturelle Diskriminierung, also nicht ausschließlich Alltagsdiskriminierung, sondern das historisch und gegenwärtig tief in gesellschaftlichen Feldern verankerte Zusammenspiel individueller, institutioneller, rechtlicher und kultureller Diskriminierungspraxen. (Perko, 2024)

Ein zentrales Element dieses Ansatzes ist die Haltung der Mediator*innen, die auf dem Konzept der Machloket basiert. Diese wird als „dialogisch-inkludierende Haltung“ beschrieben, die mehrere Perspektiven in das Gespräch einbezieht und in ihrer Pluralität bestehen lässt, anstatt Widersprüche vorschnell aufzulösen (Perko, 2024, S. 27). Kennzeichnend sind dabei respektvolle Bescheidenheit, ein anerkennender Umgang miteinander, die wechselseitige Übernahme von Verantwortung, De-Hierarchisierung und Offenheit im Dialog (Perko, 2024).

Zugleich zeigt Perko, dass Neutralität und Allparteilichkeit auch in Diskriminierungskonflikten gegenüber allen Konfliktparteien gewahrt bleiben müssen. Können sie in Fällen bewusster diskriminierender Äußerungen oder asymmetrischer Machtverhältnisse durch mediatorische Intervention nicht mehr aufrechterhalten werden, muss die Mediation beendet werden. (Perko, 2024)

Ergänzt wird diese Haltung durch ein Ethos affirmativer und transformativer Anerkennung. Die Konfliktparteien werden dabei als autonome Subjekte anerkannt, ohne dass jede Äußerung oder Handlung gebilligt werden müsste. Gleichzeitig wird betont, dass sich Perspektiven im Dialog durch andere verändern können. Damit geht auch die Reflexion der eigenen Position der Mediator*innen sowie möglicher Machtverhältnisse gegenüber den Konfliktparteien einher. (Perko, 2024)

Darüber hinaus spielt das Wissen der Mediator*innen über Diskriminierung und gesellschaftliche Zusammenhänge eine zentrale Rolle. Anderes als in der klassischen Mediation gehen diskriminierungskritische Mediator*innen nicht „tabula rasa“ in Konfliktgespräche

hinein (Perko, 2024, S.31), sondern können bei Bedarf und mit Einverständnis der Konfliktparteien relevantes Wissen in den Prozess einbringen, um die strukturelle Eingebundenheit des Konfliktes und bestehende Diskriminierung und Diskriminierungsform verstanden, die im gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse eingebettet und miteinander verwoben sind (Perko, 2024).

Eine besondere Rolle spielt Sprache. Sie wird in der Diskriminierungskritischen Mediation nicht als neutral verstanden, sondern als wirkmächtig und potenziell diskriminierend oder anerkennend. Deshalb gehört eine diskriminierungssensible Sprachpraxis zu den zentralen Bestandteilen des Ansatzes. Mediator*innen sind aufgefordert, die Wirkungen von Äußerungen zu reflektieren und eine anerkennende, nicht-diskriminierende Kommunikation zu fördern. (Perko, 2024)

Auch methodisch knüpft die diskriminierungskritische Mediation an klassische Verfahren an und erweitert diese. Neben bekannten Techniken wie aktivem Zuhören, Paraphrasieren und Reframing kommen spezifische Methoden hinzu, etwa Perspektivenwechsel, Perspektivenvielfalt und Perspektivenverschiebung. Weitere Verfahren wie die Last im mitgebrachten Rucksack oder die Übernahme der Stimmen des Nicht-Ausgesprochenen dienen dazu, Diskriminierungserfahrungen sichtbar zu machen, verschwiegenen oder tabuisierten Aspekten Raum zu geben und gegenseitiges Verständnis zu fördern. (Perko, 2024)

Zur Veranschaulichung struktureller Zusammenhänge werden zudem die Diskriminierungsmatrix und das Konzept der Systemischen Intersektionalität herangezogen. Während die Diskriminierungsmatrix die historische Verankerung und gegenwärtige Reproduktion unterschiedlicher Diskriminierungsformen sichtbar macht, verdeutlicht die Systemische Intersektionalität, dass verschiedene Diskriminierungsformen miteinander verwoben sind und sich über unterschiedliche gesellschaftliche Felder hinweg stabilisieren können. Auf diese Weise werden Konflikte nicht auf individuelle Missverständnisse reduziert, sondern in ihrer gesellschaftlichen Einbettung, ihrer strukturellen Verankerung und ihrer Verstrickung in Machtverhältnisse bearbeitbar gemacht. (Perko, 2024)

3.1 Diskriminierungskritische Mediation nach Perko/Czollek (2024) als neues Verfahren

Verfasst von Clara Rosales Musick

Mediation stellt ein etabliertes Verfahren zur Klärung von Konflikten und zur gemeinsamen Entwicklung tragfähiger Lösungen dar. Während die Klassische Mediation in vielen Kontex-

ten wirksam ist, stößt sie bei diskriminierungsbezogenen Konflikten bzw. bei Konflikten, in denen Diskriminierung eine zentrale Rolle spielt, an konzeptionelle und methodische Grenzen. Solche Konflikte lassen sich nicht angemessen bearbeiten, wenn sie lediglich als zwischenmenschliche Auseinandersetzungen verstanden werden, da sie, wie in Kapitel 3 erläutert, Ausdruck gesellschaftlicher Macht- und Herrschaftsverhältnisse sind. (Perko, 2024)

Aus diesen spezifischen Anforderungen leitet Perko (2024) ab, dass für diskriminierungsbezogene Konflikte ein neu konzipiertes Mediationsverfahren erforderlich ist. Denn, wie im Kapitel 3 ausgeführt, entsteht Diskriminierung durch das Ineinandergreifen individueller, institutioneller, rechtlicher und kultureller Prozesse und ist folglich strukturell verankert.

Die Bearbeitung diskriminierungsbezogener Konflikte erfordern daher erweiterte professionelle Kompetenzen und Methoden, eine dialogisch-inkludierende Haltung, einer diskriminierungssensiblen Sprachpraxis sowie der Reflexion eigener Positionierungen und Machtverhältnisse (siehe Kap. 3). Zwar lassen sich einzelne Elemente der klassischen Mediation übernehmen, doch bilden sie keine hinreichende Grundlage für die Bearbeitung diskriminierungsbezogener Konflikte. Ein mediatives Vorgehen, wie es die Klassische Mediation vorsieht, bleibt unzureichend, wenn Diskriminierung nicht ausdrücklich als strukturelles und machtabhängiges Geschehen in den Prozess einbezogen wird. Die Diskriminierungskritische Mediation nach Perko (2024) stellt daher ein eigenständiges Verfahren dar, das klassische mediative Prämissen weiterentwickelt und um eine machtkritische Perspektive ergänzt. (Perko, 2024)

Nachfolgend werden die zentralen Unterschiede zwischen Klassischer und Diskriminierungskritischer Mediation systematisch dargestellt.

3.2 Vergleich zentraler Unterschiede zwischen Klassischer und Diskriminierungskritischer Mediation

Verfasst von Katarina Tkachenko

Die Klassische Mediation und die Diskriminierungskritische Mediation verfolgen beide das Ziel, Konflikte in einem strukturierten Verfahren zu bearbeiten, unterscheiden sich jedoch in ihrem Konfliktverständnis, in der Rolle der Mediator*innen und im Umgang mit Macht- und Diskriminierungsverhältnissen (Besemer, 1997; Perko, 2024). Die Klassische Mediation ist ein freiwilliges, außergerichtliches und konsensorientiertes Verfahren, in dem unparteiische Dritte die Konfliktparteien dabei unterstützen, eigenverantwortlich eine einvernehmli-

che Lösung zu erarbeiten. Die Entscheidungsmacht verbleibt bei den Beteiligten. Der Mediator*innen sprechen kein Urteil und geben keinen Schiedsspruch ab. (Besemer, 1997)

Im Zentrum der Klassischen Mediation steht die konstruktive Bearbeitung eines Konflikts. Konflikte sollen nicht destruktiv eskalieren, sondern als Chance zur Klärung, Entwicklung und zum Wachstum genutzt werden. Dabei wird betont, dass die Streitparteien selbst ihren Konflikt und seine Umstände genauer kennen als außenstehende Personen. Die Mediator*innen strukturieren den Prozess, helfen bei der Klärung von Interessen und Gefühlen und unterstützen die Beteiligten dabei, eigene Lösungen zu entwickeln. (Besemer, 1997)

Die Diskriminierungskritische Mediation knüpft an diese Grundidee an, erweitert sie jedoch um eine macht- und diskriminierungskritische Perspektive. Konflikte werden nicht nur als interpersonale Auseinandersetzungen verstanden, sondern als in gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse eingebettet. Diskriminierung wird dabei nicht auf individuelles Verhalten reduziert, sondern als strukturelle Diskriminierung, also als Zusammenspiel individueller, institutioneller, rechtlicher und kultureller Diskriminierungspraxen, begriffen. (Perko, 2024)

Ein zentraler Unterschied zeigt sich in der Rolle der Mediator*innen. In der Klassischen Mediation sollen sie neutral, unparteiisch bzw. allparteilich sein, nicht werten und den Gesprächsrahmen für alle Beteiligten sichern. (Besemer, 1997) In der Diskriminierungskritischen Mediation wird diese Rolle durch die Haltung der *Machloket* sowie durch ein *Ethos affirmativer und transformativer Anerkennung* erweitert. Mediator*innen sollen verschiedene Perspektiven in ihrer Pluralität bestehen lassen, Anerkennung ermöglichen, *De-Hierarchisierung* fördern und die eigene Position sowie mögliche Machtverhältnisse reflektieren (Perko, 2024).

Besonders deutlich wird die Differenz im Umgang mit Machtungleichheiten und Diskriminierung. Während in der Klassischen Mediation Machtungleichgewichte im Verfahren begrenzt oder ausgeglichen werden sollen (Besemer, 1997), thematisiert die Diskriminierungskritische Mediation zusätzlich deren gesellschaftliche und strukturelle Bedingungen. Neutralität und Allparteilichkeit werden dabei nicht grundsätzlich aufgegeben, ihre Grenzen in Diskriminierungskonflikten jedoch ausdrücklich benannt. Bei bewussten diskriminierenden Äußerungen oder asymmetrischen Machtverhältnissen kann es notwendig werden, diskriminierende Praktiken klar zu benennen, die Mediation zu beenden oder an andere Unterstützungsformen zu verweisen (Perko, 2024).

Ein weiterer Unterschied betrifft das Einbringen von Wissen in die Mediation. In der klassischen Mediation stehen vor allem Gesprächsführung, Strukturierung und kommunikative Methoden wie Aktives Zuhören, Spiegeln und Ich-Botschaften im Vordergrund. (Besemer, 1997) Die Diskriminierungskritische Mediation nutzt diese Methoden ebenfalls, versteht Mediator*innen jedoch nicht als „tabula rasa“, also nicht als Person, die ohne Vorwissen oder gesellschaftliche Positionierung in den Prozess gehen (Perko, 2024, S.31). Vielmehr können sie bei Bedarf und mit Einverständnis der Konfliktparteien Wissen über Diskriminierung und gesellschaftliche Zusammenhänge in den Prozess einbringen, um Diskriminierungsdynamiken und ungleiche Ausgangslagen sichtbar zu machen. (Perko, 2024)

Auch im Umgang mit Sprache zeigt sich ein Unterschied: Während Sprache in der klassischen Mediation vor allem als kommunikatives Mittel eingesetzt wird, reflektiert die Diskriminierungskritische Mediation Sprache zusätzlich als potenziell diskriminierend oder anerkennend wirksam. (Perko, 2024)

Schließlich zeigt sich die Erweiterung auch methodisch. Die klassische Mediation folgt einem klar gegliederten Ablauf mit Vorphase, Mediationsgespräch und Umsetzungsphase. (Besemer, 1997) Die Diskriminierungskritische Mediation übernimmt klassische mediative Methoden und ergänzt sie um spezifische Verfahren wie Perspektivenwechsel, Perspektivenvielfalt, Perspektivenverschiebung, die „Last im mitgebrachten Rucksack“, die „Übernahme der Stimmen des Nicht-Ausgesprochenen“, die Diskriminierungsmatrix und die systemische Intersektionalität. (Perko, 2024)

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Diskriminierungskritische Mediation die klassische Mediation nicht ersetzt, sondern um eine macht- und diskriminierungssensible Perspektive erweitert.

Tabelle 1: Systematischer Vergleich klassischer und diskriminierungskritischer Mediation

Vergleichsdimension	Klassische Mediation Besemer, C. (1997)	Diskriminierungskritische Mediation Perko, G. (2024)
Konfliktverständnis	Konflikt als bearbeitbare Auseinandersetzung zwischen den Beteiligten, die durch struktu-	Konflikt als Auseinandersetzung, die zugleich in gesellschaftliche Macht-

	rierte Vermittlung konstruktiv geklärt werden kann	und Herrschaftsverhältnisse eingebettet ist
Ziel	Einvernehmliche, eigenverantwortlich erarbeitete Konfliktlösung	Verständigung und Konfliktbearbeitung unter gleichzeitiger Reflexion und Bearbeitung von Diskriminierung, Machtasymmetrien und gesellschaftlichen Einbettungen
Rolle der Mediator*innen	Strukturieren und moderieren den Prozess, urteilen nicht und sind für den Ablauf, nicht für die inhaltliche Lösung verantwortlich	Strukturieren den Prozess ebenfalls, reflektieren darüber hinaus Machtverhältnisse, Diskriminierung und die eigene Position
Neutralität / Allparteilichkeit	Tragende Verfahrensprinzipien	Bleiben zentrale Verfahrensprinzipien, ihre Grenzen werden in Diskriminierungskonflikten jedoch ausdrücklich benannt
Umgang mit Machtungleichheiten	Machtungleichgewichte sollen im Verfahren möglichst begrenzt oder ausgeglichen werden	Machtungleichheiten werden zusätzlich als gesellschaftlich und strukturell erzeugt reflektiert
Wissen der Mediator*innen	Schwerpunkt auf Verfahrenskompetenz, Gesprächsführung und Strukturierung	Zusätzlich Einbringen von Diskriminierungswissen und Wissen über gesellschaftliche Zusammenhänge
Bedeutung von Sprache	Sprache ist zentrales Medium der Verständigung; kommunikative Methoden stehen im Vordergrund	Sprache wird als potenziell diskriminierend oder anerkennend wirksam reflektiert und diskriminierungssensibel bearbeitet
Methoden	Aktives Zuhören, Spiegeln, Ich-Botschaften, Zusammenfassen, Gesprächsstrukturierung	Übernimmt klassische Methoden und ergänzt sie um spezifische diskriminierungskritische Verfahren

Verfahrensstruktur	Klare Phasenstruktur mit Vorphase, Mediationsgespräch und Umsetzungsphase	Nutzt mediative Verfahren und Gesprächsstrukturen, erweitert diese jedoch inhaltlich um macht- und diskriminierungskritische Perspektiven
Menschenbild / Haltung	Selbstbestimmung, Eigenverantwortung und konstruktive Lösungssuche	Anerkennung, De-Hierarchisierung, Offenheit, dialogisch-inkludierende Haltung und Machloket
Grenzen	Grenzen zeigen sich dort, wo keine tragfähige Mitarbeit oder keine verantwortbare Lösung zustande kommt	Grenzen zeigen sich besonders dort, wo diskriminierende Praktiken fortgesetzt werden oder Neutralität Ungleichheit stabilisieren würde

Anmerkung: Eigene systematisierende Darstellung auf Grundlage von Besemer (1997) und Perko (2024).

3.3 Grenzen der Mediation

Verfasst von Mira Döngel

Diskriminierungskritische Mediation ist nicht für jeden Konflikt geeignet. Auch wenn sie in den ersten drei bis vier Eskalationsstufen gut einsetzbar ist (vgl. Kapitel 3), kann die trotzdem scheitern. Dafür gibt es unterschiedliche Gründe. Die Konfliktparteien können die Mediation jederzeit abbrechen, da die Teilnahme freiwillig ist, auch ohne, dass eine Lösung erreicht wurde (Perko, 2024).

In einigen Fällen verhärten sich die Fronten so stark, dass keine Einigung mehr möglich ist. Außerdem kann die Mediation scheitern, wenn die Mediator*innen ihre Allparteilichkeit und Neutralität verlieren. Das kann vorkommen, wenn die Rahmenbedingungen der Mediation nicht eingehalten werden, im Laufe des Mediationsprozesses diskriminierende Sprache verwendet wird, zwischen den Konfliktparteien nicht genug Respekt vorhanden ist, oder das Vertrauen in die Mediation bzw. den/die Mediator*in schwindet. (Perko, 2024)

4 Methoden

Verfasst von Philome Langsdorf

Die Diskriminierungskritische Mediation nach Perko nutzt u.a. bewährte Methoden und Techniken der (Klassischen) Mediation. Ziel ist das gegenseitige Verständnis der Mediand*innen (Perko, 2024). Einige klassische Gesprächstechniken werden folgend skizziert. Verständnis, wertfreies Wahrnehmen der Aussagen sowie das Erfassen zugrundeliegender Emotionen sind dabei essenziell.

Das *Aktive Zuhören* möchte ein vertrauensvolles offenes Gesprächsklima schaffen. Durch Blickkontakt, Zugewandtheit und aufmerksames Zuhören kann Rezeptivität vermittelt werden. Dabei wird versucht auch Gefühle zu benennen oder implizite Aussagen hinter sprachlichen Äußerungen zu begreifen. (Proksch, 2018) Zur Überprüfung des Verstandenen können die Gefühle des*der Mediand*in ohne Wertung verbalisiert werden (Schäfer, 2017).

Paraphrasieren meint das sinngemäße Wiedergeben einer Aussage in eigener Formulierung. So wird sichergestellt das Gehörte richtig erfasst zu haben. Infolgedessen werden Interessen und Absichten sowohl der sprechenden Person selbst als auch der anderen Partei zugänglicher. (Proksch, 2018)

Beim *Reframing* werden Sachverhalte, Handlungen oder Menschen in einen anderen, positiven Rahmen gesetzt und so alternative Sichtweisen ermöglicht. Dahinter liegt die Auffassung, dass Wahrnehmung stets subjektiv und von der persönlichen Perspektive geprägt ist. Infolgedessen kann bei Konflikten der Fokus auf Negativem liegen, wobei positive Seiten ausgeblendet werden. Durch Reframing werden Aussagen in einen neuen lösungsorientierten Rahmen gesetzt und der Blick bewusst auf Stärken und Potentiale gelenkt. (Lütkehaus, 2024)

4.1 Diskriminierungskritische Methoden

Die Diskriminierungskritische Mediation nach Perko bietet darüber hinaus spezifische Methoden und Techniken, aus denen nachfolgend eine Auswahl vorgestellt wird. Sie legen den Fokus auf direkten Austausch und Entwickeln von Lösungsstrategien mit den Mediand*innen. Der Einsatz erfolgt lediglich nach Notwendigkeit oder auf Wunsch und wird mit den Mediand*innen abgestimmt. (Perko, 2024)

4.1.1 Perspektivenwechsel, -vielfalt und -verschiebung (drei P)

Die drei P Methoden zielen darauf ab strukturelle Zusammenhänge sichtbar zu machen und historische wie gesellschaftliche Ebenen zu berücksichtigen. Der Konflikt wird nicht isoliert, sondern im Kontext der Gesellschaft betrachtet. Zugrundeliegend ist auch hier die bereits in Kapitel vier dargestellte Haltung der Machloket. Bei der Umsetzung nimmt der*die Mediator*in eine fragende Rolle ein.

Der *Perspektivenwechsel* zielt auf gegenseitiges Verständnis der Mediand*innen für ihre jeweiligen Sichtweisen ab. Die *Perspektivenvielfalt* fokussiert das Mitdenken weiterer Perspektiven als der eigenen durch die Mediand*innen. Die *Perspektivenverschiebung* berücksichtigt, dass Konflikte sich auch auf nicht direkt Beteiligte beziehen können und integriert weitere Realitäten, Blickwinkel und Einstellungen. (Perko, 2024)

Zur Anwendung der drei Ps wird unterstützend folgende Technik vorgeschlagen, zu der es lediglich Stühle benötigt. Um den gegenseitigen Perspektivenwechsel zu unterstützen, tauschen die Mediand*innen ihren Stuhl. Nicht anwesende Beteiligte können durch leere Stühle symbolisiert werden. Im Sinne der Perspektivenvielfalt könnte dann nach weiteren Perspektiven auf den Konflikt gefragt werden oder im Sinne der Perspektivenverschiebung Platz auf den leeren Stühlen genommen werden, um Situation und Perspektive der Nicht-anwesenden nachzuvollziehen. (Perko, 2024)

4.1.2 Die Last im mitgebrachten Rucksack

Diese Technik zielt auf wechselseitiges Verständnis und „eine Enthierarchisierung von Diskriminierungsformen“ (Perko, 2024, S. 38). Sie ist besonders geeignet für Mediand*innen, die von verschiedenen Diskriminierungsformen betroffen sind, z.B. eine Partei von Migrationsmus und die andere von Ableismus. (Perko, 2024)

Die mitgebrachte Last von Diskriminierungserfahrungen wird mithilfe eines schwer befüllten Rucksackes physisch symbolisiert. Die Mediand*innen bepacken einen Rucksack mit verschiedenen schweren Gegenständen und setzen ihn auf. Anschließend werden sie eingeladen ihre persönlichen Erfahrungen und ihre Last zu teilen. So wird zunächst die Reflexion eigener Erfahrungen und Erlebnisse angeregt. Mit der Intention eines Perspektivwechsels tauschen die Mediand*innen dann die Rucksäcke. Der symbolische Tausch der jeweiligen Last fördert gegenseitige Empathie und einen gleichberechtigten Dialog. (Perko, 2024)

4.1.3 Übernahme des Nicht-Ausgesprochenen

Diese Methode fokussiert das Thematisieren von marginalisierten oder sensiblen Themen wie z.B. Diskriminierung, die nicht selten (bewusst) gemieden werden. Sie stellt einen direkten Eingriff in das Verfahren durch den*die Mediator*in dar. Bei entsprechendem Bedarf stellt sich der*die Mediator*in hinter eine Partei und übernimmt für sie die Stimme des Nicht-Ausgesprochenen. Die Methode ist des Weiteren für Konflikte geeignet, die auch abwesende Menschen betreffen. In diesem Fall wird symbolisch ein weiterer Stuhl hinzugenommen und der*die Mediator*in übernimmt die Stimme der Abwesenden. Durch das Einnehmen einer fragenden Rolle wird zudem auf das Erreichen der bereits dargestellten drei Ps hingearbeitet. (Perko, 2024)

4.1.4 Diskriminierungsmatrix und Systemische Intersektionalität

Diese Methoden thematisieren die Komplexität sowie gesellschaftlich historische und aktuelle Zusammenhänge von Diskriminierung und empfehlen sich besonders für diskriminierungskritische Gruppenmediation. Nach Absprache bringt der*die Mediator*in ihre Kenntnisse zu eventuell von den Mediand*innen gemiedenen bzw. tabuisierten Themen ein. Zur Unterstützung kann das Kartenset 68 Trainingskarten Social Justice und Diversity (Czollek et al., 2021) verwendet werden. Das Kartenset besteht aus farblich unterteilten Karten, die Diversitykategorien, Diskriminierungsformen, Charakteristika und Mechanismen von Diskriminierung erklären und mithilfe von Beispielen veranschaulichen. Ein Kurzüberblick zu Diskriminierungsformen und Diversitykategorien findet sich in Kapitel sieben vorliegender Arbeit. (Perko, 2024)

Um die *Diskriminierungsmatrix* in der Mediation darzustellen, werden die Karten gemeinsam erörtert und dabei wie ein Geflecht übereinandergelegt. So verdeutlichen sie auch visuell geschichtlich bis aktuelle gesellschaftliche Zusammenhänge und die strukturelle Dimension von Diskriminierung. Dabei ist auch die individuelle Einbindung in die Diskriminierungsmatrix von Bedeutung. Diese kann sich auf unterschiedliche Weisen zeigen, wie z.B. durch bewusste oder unbewusste Aussagen und Verhaltensweisen, Mittragen oder Gleichgültigkeit gegenüber diskriminierenden Praktiken oder durch eigene Diskriminierungserfahrungen. Im Rahmen der Mediation wird die Möglichkeit geboten diese Themen anzusprechen und so das Verständnis füreinander zu stärken, Selbstreflexion anzuregen und eventuell Veränderungen in Verhalten und Kommunikation anzustoßen. Währenddessen bleibt die Visualisierung der Diskriminierungsmatrix präsent, um bei Bedarf immer wieder Bezug nehmen zu können. (Perko, 2024)

Der Begriff *Systemische Intersektionalität* stellt eine Ergänzung und Anpassung des Begriffs Intersektionalität dar. Die systemische bzw. strukturelle Ebene wird hier stärker fokussiert. Verschiedene Diskriminierungsformen haben verschiedene Ausprägungen und historische Hintergründe und doch lassen sich intern sowie untereinander analoge Dynamiken und Kategorisierungen wie z.B. Othering, Stereotypisierung und Abwertung feststellen. Menschen können von verschiedenen Diskriminierungsformen zugleich, wie z.B. Sexismus, Klassismus und Rassismus betroffen sein. Ein zentraler Punkt für die Diskriminierungskritische Mediation ist die Auswirkung Systemischer Intersektionalität auf unterschiedliche gesellschaftliche Bereiche, wie z.B. Arbeitsmarkt, Wohnungsmarkt und Gesundheitswesen. Menschen sind und werden im Zusammenhang mit Diversitätskategorien in diesen Bereichen eingeordnet und können so diskriminierte oder privilegierte Positionen bekommen. Des Weiteren können sie auch zugleich in manchen Bereichen diskriminiert und in anderen privilegiert sein oder auch selbst diskriminierendes Verhalten zeigen. (Perko, 2024)

Um Systemische Intersektionalität zu veranschaulichen können die beschriebenen gesellschaftlichen Bereiche ausgelegt und dort verortete Diskriminierungsformen dazu gelegt werden. Die Mediand*innen überlegen, wo sie sich sehen und können sich z.B. mithilfe von systemischen Aufstellungsfiguren positionieren. Nun kann ein langer Faden, z.B. Wolle, hinzugenommen werden, den die Mediand*innen wie ein Netz über das entstandene Schaubild spinnen, um Verstrickungen und Zusammenhänge zu verdeutlichen. Diese Methode kann einen Anstoß zur Reflexion der eigenen Einbindung in Strukturelle Diskriminierung sein, die dann gemeinsam besprochen wird. Die Visualisierung bleibt wie Diskriminierungsmatrix für die gesamte Dauer der Einheit präsent, um bei Bedarf immer wieder Bezug nehmen zu können. (Perko, 2024)

5 Ablauf einer Diskriminierungskritischen Mediation nach Perko/ Czollek (2024)

Verfasst von Philome Langsdorf

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln Grundlagen erläutert wurden widmet sich dieses Kapitel dem konkreten Ablauf einer Diskriminierungskritischen Mediation nach Perko/ Czollek (2024). Das Verfahren ist in sieben Stationen gegliedert. Diese gehen ineinander über, sind untereinander verknüpft und bilden keine starre Abfolge. So können sie je nach Situation zeitlich variieren und es kann bei Bedarf stets zu einer vorherigen Station zurückgekehrt werden. Der Prozess der Diskriminierungskritischen Mediation erweitert z.T. beste-

hende Phasen der Klassischen Mediation und enthält darüber hinaus neue Phasen bzw. Stationen. Die sieben Stationen werden im Folgenden dargestellt. (Perko, 2024)

- „1. Station: Vorbereitung der Mediator*innen
- 2. Station: Einleitung – Referenzrahmen/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 jeweiligen Konfliktes
- 6. Station: Perspektivenverschiebung – Verbündet-Sein²⁴ und systemische Eröffnung des Konflikttraumes hin zur Gesellschaft
- 7. Station: Konfliktlösung und Vereinbarung“ (Perko, 2024, S. 49)

5.1 1. Station: Vorbereitung der Mediator*innen

Für das Mediiere von Diskriminierungskonflikten bedarf es einer spezifischen Vorbereitung. Die Mediator*in informiert sich vorab bezüglich der jeweiligen Diskriminierungsform(en), der strukturellen Dimension sowie dem historisch-gesellschaftlichen Kontext im Zusammenhang mit den individuellen Lebenslagen der Mediand*innen und evtl. weiterer vom Konflikt betroffenen Personen. Sie informiert sich z.B. über relevante rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen, eventuelle Diskriminierungs- und/ oder traumatische Erfahrungen, Arbeits- und Wohnsituation. (Perko, 2024; Czollek et al., 2019a) Kapitel acht vorliegender Arbeit bietet einen ersten Überblick zu verschiedenen Diskriminierungsformen.

5.2 2. Station: Einleitung – Referenzrahmen/ Regeln

In dieser Station erklärt die Mediator*in den Mediand*innen was eine Diskriminierungskritische Mediation ist sowie den Ablauf, die Regeln bzw. den Referenzrahmen und das Ziel des Verfahrens. Zur Veranschaulichung kann ein Flipchart mit den sieben Stationen genutzt werden. Im Zuge dessen wird auf die Freiwilligkeit als Voraussetzung für das Verfahren und die Sichtweisen der Mediand*innen als zentral hingewiesen. Die Neutralität und Allparteilichkeit der Mediator*in werden betont und erklärt, dass sie keine Richter*innenrolle o.ä. innehat. Sie gibt keine Entscheidungen vor oder nimmt sie ab und entscheidet nicht zwischen richtig und falsch. Es werden Gesprächs- und Umgangsregeln vereinbart, wie z.B. einander ausreden lassen, ein respektvoller Umgang und Vertraulichkeit. Den Mediand*innen wird Raum für Ergänzungen gegeben. Im Rahmen der Einleitung können auch bereits die spezifischen Methoden des Diskriminierungskritischen Verfahrens, die in Kapitel fünf

vorliegender Arbeit behandelt wurden, thematisiert werden. Teil der Einleitung ist weiter das Ziel des Verfahrens zu erklären: das Erarbeiten einer gemeinsamen Lösung von und für beide Parteien mit Unterstützung der Mediator*in. Die Lösung soll anschließend in einer Vereinbarung festgehalten werden. Teil der Lösung können gemäß der Diskriminierungskritischen Mediation Strategien des *Verbündet-Sein* mit der von Diskriminierung betroffenen Person, die in der 6. Station erläutert werden. (Perko, 2024)

5.3 3. Station: Konflikterhellung (Darstellung/Sichtweisen, Interessen hinter den Positionen)

Die Mediand*innen stellen hier ihre jeweiligen Sichtweisen auf den Konflikt vor. Es werden Interessen, Emotionen und Bedürfnisse hinter den Positionen herausgearbeitet und mitgeteilt und so gegenseitiges Verständnis der Mediand*innen füreinander gefördert. Dazu nutzt die Mediator*in u.a. die in Kapitel fünf dargestellten klassischen Gesprächstechniken Aktives Zuhören, Paraphrasieren und Reframing, die im gesamten Verlauf des Verfahrens von Bedeutung sind. (Perko, 2024)

5.4 4. Station: Konflikte im historisch-gesellschaftlichen Kontext und Strukturelle Diskriminierung

Diese Station betrachtet den Konflikt nicht mehr nur auf der individuellen Ebene, sondern fokussiert den historisch-gesellschaftlichen Kontext, in dem er stattfindet. Die Mediator*in bringt in Übereinstimmung mit den Mediand*innen das Wissen, das sie sich in Vorbereitung auf die Mediation (Station 1) angeeignet hat ein und verdeutlicht die Dimensionen von struktureller Diskriminierung, Machtverhältnissen und sozialen Ungleichheiten. Im Falle von längerfristigen Mediationen könnten die Mediand*innen alternativ gebeten werden sich selbst entsprechend zu informieren, wobei ggf. Materialien bereitgestellt werden. Es ist auch der Raum für das Teilen (Diskriminierungs-)erfahrungen geöffnet. Im Sinne der in Kapitel fünf vorliegender Arbeit beschriebenen drei P Methoden werden in diesem Kontext *Perspektivenwechsel* und *Perspektivenvielfalt* gefördert. Wenn es im Konflikt um nicht anwesende Personen geht, können die Mediand*innen gebeten werden sich vor diesem Hintergrund im Sinne einer *Perspektivenverschiebung* in die Situation der Abwesenden zu versetzen. Die Mediator*in unterstützt die Mediand*innen so dabei Sichtweisen, Standpunkte und Bedürfnisse über ihre eigenen hinaus zu berücksichtigen. (Perko, 2024)

5.5 5. Station: Strukturelle Eingebundenheit des jeweiligen Konfliktes

Hier werden die Mediand*innen eingeladen strukturelle Rahmenbedingungen, die ihren Konflikt beeinflussen zu analysieren, hinterfragen und einzuordnen und sich ihrer eigenen Rolle darin bewusst zu machen. Es wird sich damit auseinandergesetzt, wie die strukturellen Bedingungen auf die verschiedenen Beteiligten wirken. In der Sozialen Arbeit könnten das z.B. die Beziehung zwischen dem professionellen Auftrag und institutionellen sowie rechtlichen Auflagen sein. Sollten die Mediand*innen sich darüber nicht im Klaren sein, kann hier das Darlegen des professionellen Auftrags durch die Mediator*in notwendig werden. Um Sichtweisen eventuell nicht anwesender Personen zu repräsentieren, bietet sich hier z.B. die in Kapitel fünf vorliegender Arbeit beschriebene Methode *Übernahme des Nicht-Ausgesprochenen* an. Es wird darauf hingearbeitet im Bewusstsein über den historisch-gesellschaftlichen Kontext zu reflektieren, wie gesellschaftliche und institutionelle Strukturen einen Konflikt über persönliche Ursachen hinaus beeinflussen und eine diskriminierungskritische Position zu beziehen. (Perko, 2024; Czollek et al., 2019a)

5.6 6. Station: Perspektivenverschiebung– Verbündet-Sein und systemische Eröffnung des Konfliktraumes hin zur Gesellschaft

Über die Perspektivenverschiebung hin zu im Konflikt von Diskriminierung betroffenen Person(en) eröffnet die Mediator*in mithilfe von klassischen Gesprächstechniken in dieser Station den Ansatz des *Verbündet-Seins* als Option. (Perko, 2024)

„Verbündet-Sein beschreibt in Anlehnung an Arendt [...] eine Art der politischen Freundschaft, in der die Anliegen der Anderen die je eigenen Anliegen sind – ohne dabei paternalistisch zu sein. Es handelt sich um eine spezifische Form der Solidarität [...]. Das Verbündet-Sein beschreibt ein Verhältnis zwischen Menschen, die im Kontext bestimmter Diskriminierungsformen Privilegien haben, und Menschen, die in diesem Kontext keine Privilegien besitzen. Ein Mensch kann [...] zur_zum Verbündeten werden, wenn sie_er in bestimmten Bereichen und Feldern ihre_seine soziale Macht [...] nutzt, um sich gegen Strukturelle Diskriminierung nicht-privilegierter Menschen einzusetzen.“ (Czollek et al., 2019b, S. 40)

In diesem Sinne werden Bedarfe, Anliegen und Wünsche von Personen, die nicht Teil der Mediation, aber vom Konflikt betroffen sind hineingeholt und Handlungsoptionen abgewogen. Es können Überlegungen zu möglichen weiteren Verbündeten, z.B. in anderen Bereichen eines Trägers oder einer Einrichtung, angestellt werden. Der Impuls dazu kann auch

von der Mediator*in kommen, um so den Konflikt Raum hin zur Gesellschaft zu öffnen. (Perko, 2024)

5.7 7. Station: Konfliktlösung und Vereinbarung

In der letzten Station geht es darum jenseits eines Denkens von Recht oder Unrecht haben eine gemeinsame Lösung zu entwickeln. Basis hierfür sind die in den vorherigen Stationen gewonnen Erkenntnisse, Reflexionen und Perspektiven. Mögliche Handlungsoptionen und Lösungsvorschläge erarbeiten die Mediand*innen eigenständig. Ziel ist eine Einigung, die die unterschiedlichen Perspektiven mit einbezieht. Die Mediator*in bündelt die Ergebnisse und hält sie in einer Vereinbarung fest, die von den Mediand*innen unterschrieben wird. Bei Bedarf kann ein Nachfolgetermin angeboten werden. (Perko, 2024)

6 Haltung und Rolle der Mediator*innen

Verfasst von Clara Rosales Musick

Wie bereits im Kapitel 3 ausgeführt, arbeiten Diskriminierungskritische Mediator*innen aus einer *dialogisch-inkludieren-Haltung* heraus. Diese orientiert sich an der *Machloket*, einem dialogischen Streitgespräch aus der jüdischen Tradition, das im Erwachsenenbildungskonzept „Social Justice und Diversity“ (Czollek et al., 2019b, S. 51) weiterentwickelt wurde. Die Haltung bildet sowohl die Grundlage des gesamten Vorgehens im Mediationsprozess als auch den Rahmen, den die Mediator*innen den Mediand*innen vermitteln, um diese Form des Dialogs erfahrbar zu machen. (Perko, 2024)

Die dialogisch-inkludieren-Haltung umfasst drei Merkmale. Die „*Haltung des Sprechens und Handelns*“ beschreibt einen verantwortungsvollen, anerkennenden Umgang miteinander. Die Beteiligten lösen sich von der Vorstellung, die eigene Sichtweise sei die einzig gültige, und entwickeln stattdessen Offenheit für andere Perspektiven. Die „*Haltung der De-Hierarchisierung*“ zielt darauf, unterschiedliche Gedanken als gleichwertig anzuerkennen. Alle Beteiligten können gleichberechtigt sprechen und werden gehört. Dabei wird nicht stellvertretend für Gruppen oder gesellschaftliche Positionen gesprochen, sondern aus der eigenen, situativ geprägten Perspektive. Widersprüche müssen nicht aufgelöst werden; vielmehr entsteht ein Denkraum, der sich von polarisierenden Bewertungen löst, vielfältiges Denken zulässt und bestehende Zuschreibungen kritisch hinterfragt. Die „*Haltung der Offenheit*“ versteht Dialog als fortlaufenden Prozess, in dem Gedanken entstehen und sich verändern können, ohne dass eine abschließende Lösung feststehen muss. Es existiert

keine übergeordnete Instanz, die festlegt, was als richtig oder falsch zu gelten hat. (ebd., 2024)

Für die Mediation bedeutet dies, Mediand*innen dabei zu begleiten, ihren Konflikt und die eigene Rolle aus neuen Blickwinkeln zu betrachten. Durch das Hinterfragen gewohnter Denkweisen entstehen Wege zu vielfältigen und flexiblen Lösungen. Die Beteiligten gewinnen neue Einsichten, erweitern ihren Horizont und entwickeln ein tieferes Verständnis füreinander. Gleichzeitig werden historische und gesellschaftliche Kontexte erkennbar, in die Konflikte eingebettet sind. Der Referenzrahmen der Mediation orientiert sich dabei an der UN-Menschenrechtscharta und an dem Prinzip der Gewaltfreiheit.

Diese Haltung ist eng verbunden mit dem „affirmativen und transformativen Ethos der Anerkennung“ (Perko, 2024, S. 30), das die moralische Grundlage der Rolle von Mediator*innen bildet. Affirmative Anerkennung bedeutet, das Gegenüber in seinem Anderssein zu bejahen, ohne Handlungen oder Aussagen unkritisch zu übernehmen. Für Mediator*innen heißt das, Mediand*innen als autonome Subjekte anzuerkennen und zwischen Person und Handlung zu unterscheiden. Transformative Anerkennung beschreibt die Möglichkeit, dass sich Perspektiven durch andere Personen im Dialog verändern können. Dies setzt voraus, dass Mediator*innen eigene Normen, Positionierungen und mögliche Machtverhältnisse reflektieren. Dieses Ethos ist flexibel, Situationsbezogen und gilt zugleich für alle Menschen. (Perko, 2024)

6.1 Rolle

Zur Rolle Diskriminierungskritischer Mediator*innen gehört es, Wissen über gesellschaftliche Zusammenhänge und Diskriminierung einzubringen, sofern die Mediand*innen dem zustimmen. Ein systemisch-struktureller Fokus macht sichtbar, wie individuelle Erfahrungen mit historischen, sozialen und institutionellen Bedingungen verwoben sind. Bei Diskriminierungskonflikten stützt sich die Mediation auf spezifisches Diskriminierungswissen, etwa Dazu gehört das Verständnis, dass Menschen aufgrund verschiedener Diversitätskategorien Diskriminierung oder Privilegien erfahren, die historisch gewachsen, miteinander verflochten und in Machtverhältnisse eingebettet sind (siehe Kapitel 7 und Kapitel 4.1.4). Dadurch können Machtasymmetrien, Ressourcenunterschiede, Privilegien und Diskriminierungserfahrungen thematisiert werden, ohne Diskriminierungsformen gegeneinander auszuspielen. Die Aufgabe der Mediator*innen besteht darin, unterschiedliche Ausgangslagen sichtbar zu machen, Transformationsprozesse zu ermöglichen und Anerkennung zu

fördern. Die Grenze des Gesprächs ist dort erreicht, wo Mediand*innen trotz Interventionen bewusst diskriminierende Praktiken fortsetzen. (Perko, 2024)

Darüber hinaus bleiben zentrale Elemente der klassischen Mediation in der Rolle der Diskriminierungskritische Mediator*innen bestehen: Neutralität, Allparteilichkeit, Vertraulichkeit, Freiwilligkeit, die Autonomie der Mediand*innen und Gewaltfreiheit. Auch die Strukturierung der Mediationsphasen und der Einsatz mediationsspezifischer Techniken bleiben erhalten. (Perko, 2024)

6.2 Sprache

Sprache hat in der diskriminierungskritischen Mediation eine zentrale Bedeutung, weil jede Äußerung Wirkung entfaltet und niemals neutral ist. Sie fungiert als Trägerin von Bedeutungen, Normen und Machtverhältnissen. Für die Mediation bedeutet das, dass Mediator*innen sensibel dafür sein müssen, wie ihr eigenes Sprechen und das der Mediand*innen auf andere wirkt. (Perko, 2024)

Ausgehend von sprachtheoretischen Überlegungen wird Sprache als zweidimensional gefasst: eine „identitäts- und mengenlogische Dimension“ (Perko, 2024, S. 35), die durch Kategorisierung exkludierende und hierarchisierende Effekte erzeugt, und eine „magmalogische Dimension“ (Perko, 2024, S. 35), die Offenheit, Bedeutungsüberschuss und Veränderbarkeit ermöglicht. Diese Struktur erklärt sowohl das Risiko, diskriminierende Muster zu reproduzieren, als auch das Potenzial, Sprache kritisch zu transformieren. (Perko, 2024)

Zugleich ist Sprache stets in gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse eingebettet. Für diskriminierungskritische Mediator*innen gehört es daher zum professionellen Wissen, dieses Eingebundensein zu reflektieren und zu verstehen, dass Sprache diskriminierend wirken kann, selbst wenn dies nicht beabsichtigt ist. Da Sprache und Begriffe einem Wandel unterliegen, müssen Mediator*innen ihren eigenen Sprachgebrauch kontinuierlich reflektieren. Eine anerkennende, nicht-diskriminierende Sprache schafft die Voraussetzung dafür, dass unterschiedliche Perspektiven sichtbar werden und ein Raum entsteht, in dem Mediand*innen gehört und verstanden werden können. (Perko, 2024)

6.3 Selbstreflexion

Selbstreflexion bildet eine unverzichtbare Grundlage diskriminierungskritischer Mediation. Sie richtet sich nicht auf die eigene Person im Allgemeinen, sondern auf das konkrete professionelle Handeln, die eingesetzte Sprache und deren Wirkung. Sie umfasst die Auseinandersetzung mit internalisierten Stereotypen, mit der eigenen Machtposition sowie mit

normativen Denklagen wie dichotomen Wahrheitsansprüchen. Mediator*innen müssen prüfen, ob sie trotz unvermeidbarer gesellschaftlicher Prägungen professionell handeln können, ohne diskriminierende Muster zu reproduzieren. Wo dies nicht gewährleistet ist, darf eine Mediation nicht stattfinden. Zugleich ist zu reflektieren, wie Zugänge, Methoden und Rahmenbedingungen barrierearm gestaltet werden können. Selbstreflexion ist ein fortlaufender Prozess, der Sprache, Menschenbild, Machtverhältnisse und methodische Grenzen gleichermaßen umfasst, um Allparteilichkeit, Anerkennung und Perspektivenvielfalt zu ermöglichen. (Perko, 2024)

Der Selbstreflexionsbogen für Sozialarbeitende in Kapitel 11.1 unterstützt dabei, die eigene Haltung, Sprache und Positionierung im Umgang mit Diskriminierung bewusst zu hinterfragen und das eigene professionelle Handeln kritisch zu reflektieren.

7 Kurzüberblick zu Diskriminierungsformen: Unterschied und Begriffsklärung Diskriminierungsformen und Kategorien

Verfasst von Mira Döngel

Diskriminierungskategorien

Diskriminierung ist in der Bundesrepublik Deutschland verboten. Der Gesetzgeber regelt dies im Grundgesetz Art.3 und durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in verschiedenen Paragraphen. Diskriminierung aus rassistischen oder antisemitischen Gründen sowie aufgrund der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität ist unzulässig (Antidiskriminierungsstelle des Bundes o. J.).

Die häufigsten Diskriminierungskategorien werden nach Czollek et al. (2021) in der Tab. 2 veranschaulicht.

Tab. 2 Diskriminierungskategorien

Diskriminierungskategorien	Beschreibung

Alter	Alter wird in Zeit gemessen und bezeichnet die Dauer seit der Geburt.
Aussehen	Physisch sichtbare Merkmale einer Person.
Beeinträchtigung	Es wird durch gesellschaftliche Normen geprägt, was als gesund gilt.
Geschlecht	Es wird aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet: Sex – das biologische Geschlecht Gender – das gesellschaftlich entwickelte Geschlecht sowie damit zugeschriebene Rollen.
Herkunft	Zugeschriebene geografische oder kulturelle Einordnung.
Konfessionsfreiheit	Keine Religionszugehörigkeit.
Menschen mit DDR-Geschichte	Menschen, die selbst oder deren Familie in DDR geboren worden sind.
Name	Bezeichnung, mit der eine Person benannt wird. Es kann separat Vor- oder Nachnamen betreffen.
Religion	Zugehörigkeit zu einer Religion.

Säkularität	Weltliche Ansicht, d.h. ohne Prägung durch Religion, konfessionsfrei.
Soziale Herkunft	Sozialer und wirtschaftlicher Status, Zugangsmöglichkeiten zu gesellschaftlicher Teilhabe.
Sprache	Eine Kommunikationsform. Unterschiede bestehen im Kommunikationskanal, in der Sprache, im Dialekt sowie in Wortwahl und Grammatik.
Queer	Geschlechterpluralität im Hinblick auf LGBTQI+ Personen hinsichtlich Geschlechts, Begehren etc.

Anmerkung: Eigene systematisierende Darstellung auf Grundlage von Czollek et al. (2021)

Diskriminierungsformen

Diskriminierungsformen beschreiben strukturelle Benachteiligungen oder Ausgrenzungen aufgrund bestimmter Merkmale wie Aussehen, Geschlecht, Sprache, Herkunft, oder Zugehörigkeit. Im Folgenden werden z. B. die häufigsten Formen von struktureller Diskriminierung vorgestellt und erklärt. Die folgende Tabelle 3 führt die ausgewählten Formen struktureller Diskriminierung auf. (Czollek et al. 2021)

Tab. 3 Diskriminierungsformen

Diskriminierungsformen	Beschreibung
Ableismus	Strukturelle Diskriminierung auf Grund einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung oder Behinderung.

Adultismus	Strukturelle Diskriminierung auf Grund des Alters bei Kindern und Jugendlichen.
Ageismus	Strukturelle Diskriminierung auf Grund des Alters bei älteren Menschen.
Anti- Asiatischer Rassismus	Strukturelle Diskriminierung von Asiat*innen.
Antimusleismus	Strukturelle Diskriminierung von muslimischen Menschen.
Antiromaismus/Antisintize	Strukturelle Diskriminierung von Roma*Romnija oder Sinti*Sintize.
Anti-Schwarzer Rassismus	Strukturelle Diskriminierung von schwarzen Menschen.
Antisemitismus	Strukturelle Diskriminierung von Juden*Jüdinnen.
Anti- Slawischer Rassismus	Strukturelle Diskriminierung von Menschen die slawisch wahrgenommen werden.
Diskriminierung auf Grund der Weltanschauung	Strukturelle Diskriminierung aufgrund der Konfessionsfreiheit.

Diskriminierung Ost	Strukturelle Diskriminierung auf Grund der Herkunft aus der ehemaligen DDR.
Klassismus	Strukturelle Diskriminierung auf Grund des sozioökonomischen Hintergrunds.
Heterosexismus	Strukturelle Diskriminierung auf Grund des Ausschlusses anderer sexueller Identitäten oder sexueller Beziehungen außer Heteronormativität.
Homomiseoismus	Strukturelle Diskriminierung von Lesben und Schwulen.
Lookismus	Strukturelle Diskriminierung auf Grund von äußerlichen Merkmalen.
Migratismus	Strukturelle Diskriminierung von Migrant*innen.
Sexismus	Strukturelle Diskriminierung auf Grund des Geschlechts.
Transmiseoismus	Strukturelle Diskriminierung von trans- Menschen.

Anmerkung: Eigene systematisierende Darstellung auf Grundlage von Czollek et al. (2021)

8 Fallbeispiel Diskriminierungskritische Mediation nach Perko (2024)

Verfasst von Anna Schilter

Die vorliegende Mediation behandelt einen innerbetrieblichen Konflikt in einem gastronomischen Betrieb zwischen der 20-jährigen Mitarbeiterin Frau Hille und ihrem 40-jährigen Kollegen Herr Trebe. Anlass des Konflikts sind wiederholte sexistische und abwertende Äußerungen Herr Trebes, die trotz mehrfacher Grenzsetzungen durch Frau Hille fortgeführt werden. Aufgrund der zunehmenden Eskalation im Arbeitsalltag initiiert die Vorgesetzte eine Mediation, an der beide Parteien freiwillig teilnehmen. Die Durchführung erfolgt durch eine Mediatorin.

1. Station: Vorbereitung der Mediator*innen

In der Vorbereitungsphase führt die Mediatorin Einzelgespräche mit den Konfliktparteien, um erste Einblicke in die jeweilige Wahrnehmung des Konflikts zu gewinnen. Parallel setzt sie sich intensiv mit relevanten Diskriminierungsdimensionen auseinander, insbesondere mit Sexismus, sowie Formen internalisierter Misogynie. Darüber hinaus reflektiert sie die gesellschaftlichen und historischen Bedingungen, unter denen diese Diskriminierungsformen wirksam werden. Ziel dieser Phase ist es, eine professionelle und diskriminierungskritische Haltung zu entwickeln, die es ermöglicht, den Konflikt nicht ausschließlich auf individueller Ebene zu verorten, sondern in größere Macht- und Ungleichheitsverhältnisse einzuordnen.

2. Station: Einleitung – Referenzrahmen und Regeln

Zu Beginn der Mediation etabliert die Mediatorin einen verbindlichen Rahmen für das Gespräch. Sie erläutert die Prinzipien der diskriminierungskritischen Mediation und macht sich die Haltung der „Malochet“ bewusst, die als dialogisches Streitgespräch konzipiert ist. Diese umfasst unter anderem respektvolle Bescheidenheit, die Anerkennung radikaler Fremdheit, einen anerkennenden Umgang sowie die Bereitschaft, eigene Denkweisen zu hinterfragen. Zudem werden zentrale Regeln festgelegt, wie die Freiwilligkeit der Teilnahme, Vertraulichkeit, Kommunikation auf Augenhöhe sowie der Verzicht auf Bewertungen. Die Mediatorin betont ihre Rolle als moderierende Instanz und formuliert das Ziel, eine nachhaltige und für beide Seiten tragfähige und nachhaltige Lösung bzw. einen Umgang miteinander zu entwickeln. Die Konfliktparteien werden eingeladen, den Rahmen aktiv mitzugestalten und Aspekte die ihnen wichtig sind, an dieser Stelle mit einzubringen.

3. Station: Konflikterhellung (Sichtweisen, Interessen hinter den Positionen)
In dieser Phase erhalten beide Konfliktparteien Raum, ihre Perspektiven darzulegen. Frau Hille beschreibt ihre Erfahrungen von wiederholter Grenzüberschreitung, Sexualisierung und fehlender Anerkennung. Sie äußert Gefühle von Wut, Frustration und Machtlosigkeit, da ihre wiederholten Aufforderungen zur Unterlassung nicht berücksichtigt wurden. Herr Trebe hingegen stellt seine Äußerungen als Ausdruck von Fürsorge und beruflicher Erfahrung dar und sieht sich selbst nicht als übergriffig. Zugleich fühlt er sich durch Frau Hilles Kritik angegriffen und verweist auf einen wahrgenommenen Mangel an Respekt und Wertschätzung für sein Bemühen. Die Mediatorin begleitet diesen Prozess durch aktives Zuhören, Paraphrasieren und Reframing, um die hinter den geäußerten Positionen liegende Bedürfnisse und Interessen sichtbar zu machen und eine erste Verständigungsbasis zu schaffen.

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

Im weiteren Verlauf wird der Konflikt in einen größeren gesellschaftlichen Kontext eingebettet. Die Mediatorin regt an, individuelle Erfahrungen mit Diskriminierung zu reflektieren und unterschiedliche Verständnisse von Sexismus zu thematisieren. Während Frau Hille die Äußerungen von Herr Trebe eindeutig als sexistisch einordnet, zeigt sich bei ihm zunächst ein eingeschränktes Verständnis dieses Begriffs. Durch gezielte Impulse wird verdeutlicht, dass Sexismus bereits in alltäglichen sprachlichen Praktiken und stereotypisierenden Zuschreibungen wirksam wird. Ziel dieser Phase ist es, ein erweitertes Problembewusstsein zu schaffen und die individuellen Erfahrungen in gesellschaftliche Diskurse einzuordnen.

5. Station: Strukturelle Eingebundenheit des jeweiligen Konfliktes

Anschließend wird die strukturelle Dimension des Konflikts vertieft. Die Mediatorin regt an, dass sexistische Verhaltensweisen nicht ausschließlich individuelle Handlungen darstellen, sondern Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse sind. Diese Perspektive ermöglicht es Herr Trebe, sich weniger persönlich angegriffen zu fühlen und stattdessen die strukturellen Bedingungen seines Handelns zu reflektieren. Frau Hille ergänzt, dass sie vergleichbare Erfahrungen auch mit anderen Kolleg*innen sowie mit Gäst*innen macht, wodurch die Alltäglichkeit und Belastung solcher Diskriminierungserfahrungen sichtbar wird. Der Konflikt wird somit von einer individuellen auf eine strukturelle Ebene erweitert.

6. Station: Perspektivenverschiebung – Verbündet-Sein und systemische Eröffnung hin zur Gesellschaft

Durch die zunehmende Kontextualisierung kommt es zu einer Perspektivenverschiebung. Herr Trebe beginnt, sein Verhalten kritisch zu reflektieren, und zeigt Verständnis für Frau Hilles Wahrnehmung und Gefühle. Er äußert den Wunsch, sein Verhalten zukünftig zu verändern, und zieht Parallelen zu Erfahrungen aus seinem privaten Umfeld. Zudem bietet er an, Frau Hille im Umgang mit sexistischen Äußerungen durch Gäst*innen zu unterstützen. Frau Hille nimmt dieses Angebot differenziert auf, betont ihre Eigenständigkeit und signalisiert jedoch zugleich Offenheit für unterstützende Formen der Zusammenarbeit. Die Mediatorin unterstützt diesen Prozess durch Wissensvermittlung und versucht die Entwicklung neuer Handlungsoptionen zu fördern, die über den individuellen Konflikt hinausgehen, nachdem sie das Einverständnis der Konfliktparteien dafür erhielt.

7. Station: Konfliktlösung und Vereinbarung

Abschließend werden konkrete Vereinbarungen getroffen. Eine zentrale Maßnahme ist die Einführung eines Codeworts, mit dem Frau Hille in belastenden Situationen unmittelbar auf Herrn Trebes Grenzüberschreitungen hinweisen kann. Darüber hinaus verpflichtet sich Herr Trebe, sich persönlich und weitergehend mit dem Thema Sexismus auseinanderzusetzen und sein Verhalten zu reflektieren. Es wird zudem vereinbart, dass Frau Hille, sofern sie dies möchte, situativ erklären kann, warum bestimmte Äußerungen als diskriminierend wahrgenommen werden. Die Ergebnisse der Mediation werden schriftlich festgehalten und von beiden Parteien unterschrieben, um eine Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit zu ermöglichen.

Insgesamt verdeutlicht das Fallbeispiel, wie die diskriminierungskritische Mediation nach Perko (2024) individuelle Konflikte in ihrer strukturellen Eingebundenheit sichtbar macht und durch Perspektivenenerweiterung sowie dialogische Aushandlungsprozesse zu nachhaltigen Konfliktlösungen beitragen kann. (Schilter, basierend auf den sieben Stationen des Mediationsverfahrens nach Perko, 2024)

9 Abschluss/Schlusswort

Verfasst von Katarina Tkachenko

Konflikte gehören zum Alltag der Sozialen Arbeit und entstehen überall dort, wo Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Bedürfnissen und Lebensrealitäten aufeinandertreffen. Sozialarbeiter*innen sind daher regelmäßig gefordert, Konflikte zu begleiten, zu moderieren und gemeinsam mit den Beteiligten konstruktive Lösungen zu entwickeln.

Mit diesem Bildungsmaterial sollte ein praxisnaher Einblick in die Diskriminierungskritische Mediation nach Perko (2024) gegeben werden. Dabei wurde deutlich, dass Konflikte nicht ausschließlich auf individueller Ebene betrachtet werden können, sondern häufig in gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse eingebettet sind. Diskriminierung, Privilegien und strukturelle Ungleichheiten beeinflussen Konflikte und ihre Dynamiken und sollten deshalb in der Konfliktbearbeitung berücksichtigt werden.

Die Diskriminierungskritische Mediation erweitert die Klassische Mediation um eine macht- und diskriminierungssensible Perspektive. Sie ermöglicht es, unterschiedliche Erfahrungen und Lebensrealitäten sichtbar zu machen, gegenseitiges Verständnis zu fördern und Konflikte in ihrem gesellschaftlichen Kontext zu betrachten. Dabei spielen die Haltung der Mediator*innen, eine reflektierte Sprachpraxis sowie die Bereitschaft zur kontinuierlichen Selbstreflexion eine zentrale Rolle.

Für die Soziale Arbeit bietet die Diskriminierungskritische Mediation wertvolle Impulse, um Konflikte professionell, respektvoll und nachhaltig zu bearbeiten. Die vorgestellten Methoden und Ansätze können Fachkräfte dabei unterstützen, Diskriminierung sichtbar zu machen, Anerkennung zu fördern und gemeinsam mit den Beteiligten tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Wir hoffen, dass dieses Bildungsmaterial dazu beiträgt, das Verständnis für diskriminierungskritische Konfliktbearbeitung zu stärken und Sozialarbeiter*innen Anregungen für ihre berufliche Praxis bietet. Gleichzeitig verstehen wir das Thema als einen fortlaufenden Lern- und Reflexionsprozess, der Offenheit, Auseinandersetzung und die Bereitschaft erfordert, bestehende Perspektiven immer wieder zu hinterfragen und weiterzuentwickeln.

10 Anhang

10.1 Selbstreflexionsbogen für Sozialarbeitende

Die Diskriminierungskritische Mediation setzt eine kontinuierliche Selbstreflexion der Mediator*innen voraus. Ziel dieses Reflexionsbogens ist es, die eigene Haltung, Sprache, Positionierung und mögliche Verstrickungen in Diskriminierungsverhältnisse zu reflektieren. Die Fragen dienen der Vorbereitung, Begleitung und Nachbereitung von Mediationsprozessen.

Hinweis: Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Entscheidend ist eine ehrliche und kritische Auseinandersetzung mit dem eigenen professionellen Handeln.

A. Reflexion der eigenen Positionierung

Welche Diversitätskategorien prägen meine eigene Lebensrealität?

In welchen gesellschaftlichen Bereichen erfahre ich Privilegien?

In welchen Bereichen habe ich selbst Diskriminierung erlebt?

Welche Erfahrungen beeinflussen meine Sichtweise auf den vorliegenden Konflikt?

B. Reflexion von Vorannahmen und Stereotypen

Welche ersten Gedanken oder Bewertungen hatte ich gegenüber den Konfliktparteien?

Welche Vorannahmen könnten mein Handeln beeinflussen?

Besteht die Gefahr, dass ich bestimmte Personen oder Positionen stärker nachvollziehen kann als andere?

- ☐ Ja
☐ Nein

Wenn ja, warum?

Welche gesellschaftlich verbreiteten Stereotype könnten meine Wahrnehmung beeinflussen?

C. Reflexion von Sprache

Verwende ich eine respektvolle und nicht-diskriminierende Sprache?

- ☐ Ja
☐ Teilweise
☐ Nein

Was kann ich tun, um meine Sprache, meine Äußerungen zu reflektieren, um keine diskriminierende Sprache zu verwenden?

Habe ich die Wirkung meiner Sprache auf die Konfliktparteien berücksichtigt?

- ☐ Ja
☐ Teilweise
☐ Nein

Welche sprachlichen Anpassungen könnten zu mehr Anerkennung und Verständigung beitragen?

D . Reflexion von Machtverhältnissen

Welche Machtunterschiede bestehen zwischen den Konfliktparteien?

Welche institutionellen, gesellschaftlichen oder rechtlichen Rahmenbedingungen beeinflussen den Konflikt?

Welche Rolle nehme ich selbst innerhalb dieser Machtverhältnisse ein?

Könnte mein Wissen oder meine professionelle Position zu einem Machtgefälle gegenüber den Konfliktparteien führen?

- ☐ Ja
☐ Nein

Wenn ja, wie kann ich damit verantwortungsvoll umgehen?

E. Reflexion der Haltung (Machloket)

Bin ich bereit, verschiedene Perspektiven nebeneinander bestehen zu lassen?

- ☐ Ja
☐ Teilweise
☐ Nein

Gelingt es mir, Widersprüche auszuhalten, ohne vorschnell Lösungen vorzugeben?

- ☐ Ja
☐ Teilweise
☐ Nein

Habe ich allen Konfliktparteien gleichermaßen Raum gegeben?

- ☐ Ja
- ☐ Teilweise
- ☐ Nein

Welche Perspektiven wurden bisher möglicherweise zu wenig berücksichtigt?

F. Reflexion von Neutralität und Allparteilichkeit

Kann ich allen Konfliktparteien wertschätzend begegnen?

- ☐ Ja
- ☐ Teilweise
- ☐ Nein

Fällt es mir schwer, gegenüber einer Konfliktpartei neutral bzw. allparteilich zu bleiben?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

Wenn ja, warum?

Gibt es Gründe, die Durchführung der Mediation kritisch zu hinterfragen oder zu beenden?

G. Reflexion des Konfliktes im gesellschaftlichen Kontext

Welche Diskriminierungsformen könnten im Konflikt eine Rolle spielen?

- ☐ Ableismus
- ☐ Ageismus
- ☐ Adultismus
- ☐ Antisemitismus
- ☐ Klassismus
- ☐ Lookismus
- ☐ Migratismus
- ☐ Rassismus
- ☐ Sexismus
- ☐ Heterosexismus
- ☐ Weitere:

Welche strukturellen Bedingungen beeinflussen den Konflikt?

Welche gesellschaftlichen Zusammenhänge sollten im Mediationsprozess sichtbar gemacht werden?

H. Reflexion nach der Mediation

Was ist im Mediationsprozess gut gelungen?

Wo habe ich Unsicherheiten erlebt?

Welche Erkenntnisse nehme ich für zukünftige Mediationen mit?

Welche Themen möchte ich fachlich weiter vertiefen?

Persönliche Schlussreflexion

Was nehme ich aus diesem Mediationsprozess für meine professionelle Haltung und mein zukünftiges Handeln mit?

10.2 Material- und Literaturempfehlungen

- Wissenschaftlicher Podcast Reallabor (2025/6) - „Von Macht zu Pluralität: Mediation weiter denken – der Diskriminierungskritische Ansatz“
- Bildungsmaterial für Kinder ab 10 Jahren (Aus dem Reallabor 2025/6)
- Perko, G. (2024). *Diskriminierungskritische Mediation und Konfliktbearbeitung* (1. Aufl.). Beltz Juventa.
- Forschungsarbeit Reallabor (2025/26) – „Wie wirkt sich die zunehmende rechtsextreme Bedrohung auf Konfliktbearbeitung in Wohnangeboten für queere Menschen aus?“
- Czollek, J./ Czollek, L. C./ Czollek, M. / Eifler, N./ Kaszner, C./ Perko, G. (2021). 68 Trainingskarten. *Social Justice und Diversity. Für eine Gesellschaft der Radikalen Vielfalt*. Beltz Juventa.
- Czollek, L. C./ Perko, G./ Pohland, J. mit Student*innen der Fachhochschule Potsdam, Studiengang Sozial- und Bildungswissenschaften (2019a). *Diversity orientierte Mediation, der Fall Sahid und die Machloketische Mediation*. Letzter Zugriff: 15.05.2026 von <https://www.youtube.com/watch?v=ouw2NNABhc8>.
- Jonathan Czollek, Naemi Eifler, Leah Carola Czollek, Corinne Kaszner, Max Czollek (2021): 68 Trainingskarten. *Social Justice und Diversity. Für eine Gesellschaft der Radikalen Vielfalt*, Beltz/Juventa, Weinheim/Basel

10.3 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Systematischer Vergleich klassischer und diskriminierungskritischer Mediation

Tabelle 2: Diskriminierungskategorien

Tabelle 3: Diskriminierungsformen

11 Literaturverzeichnis

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes. (o. D.). *Über Diskriminierung*. Letzte Zugriff: 18.05.2026 <https://www.antidiskriminierungsstelle.de>
- Ballreich, R. & Glasl, F. (2011). *Konfliktmanagement und Mediation in Organisationen*. Ein Lehr-und Übungsbuch mit Filmbeispielen auf DVD (1. Aufl.). Concadora Verlag.
- Besemer, C. (1997). *Mediation: Vermittlung in Konflikten* (4. Aufl.). Verlag C. F. Müller.
- Bonacker, T., & Imbusch, P. (2010). Zentrale Begriffe der Friedens- und Konfliktforschung: Konflikt, Gewalt, Krieg, Frieden. In P. Imbusch & R. Zoll (Hrsg.), *Friedens- und Konfliktforschung: Eine Einführung* (S. 67–142). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92009-2_2.
- Czollek, L. C./Perko, G./Pohland, J. mit Student*innen der Fachhochschule Potsdam, Studiengang Sozial- und Bildungswissenschaften (2019a). *Diversityorientierte Mediation, der Fall Sahid und die Machloketsche Mediation*. Letzter Zugriff: 15.05.2026 von <https://www.youtube.com/watch?v=ouw2NNABhc8>.
- Czollek, L. C./Czollek, M./Kaschner, C./Perko, G. (2019b). *Praxishandbuch Social Justice und Diversity* (2. Aufl.). Beltz Juventa.
- Czollek, J./Czollek, L. C./Czollek, M./Eifler, N./Kaschner, C./Perko, G. (2021). 68 Trainingskarten. *Social Justice und Diversity. Für eine Gesellschaft der Radikalen Vielfalt*. Beltz Juventa.
- Glasl, F. (2013). *Konfliktmanagement*. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater (11. Aufl.). Verlag Freies Geistesleben.
- Glasl, F. & Weeks, D. (2008). *Die Kernkompetenzen für Mediation und Konfliktmanagement*. Ein Praxisbuch mit Fallbeispielen auf DVD. Concadora Verlag.
- Lütkehaus, I. & Pach, I. (2024) *Basiswissen Mediation: Handbuch Für Praxis und Ausbildung* (3. Aufl.). Wolfgang Metzner Verlag. ProQuest Ebook Central. Letzter Zugriff: 10.04.2026 von <https://ebookcentral.proquest.com/lib/fh-potsdam/detail.action?docID=31344618>.
- Neuhofer, A. (2024). Konflikte sind heilbar. *ProCare*, 29(1), 34–38. Letzter Zugriff: 21.04.2026 von <https://doi.org/10.1007/s00735-024-1796-3>.

Perko, G. (2024). *Diskriminierungskritische Mediation und Konfliktbearbeitung* (1. Aufl.). Beltz Juventa.

Proksch, S. (2018). *Mediation: Die Kunst der Professionellen Konfliktlösung* (1. Aufl.). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. ProQuest Ebook Central. Letzter Zugriff: 10.04.2026 von <https://ebookcentral.proquest.com/lib/fh-potsdam/detail.action?docID=5484269>.

Schäfer, C. (2017). *Einführung in Die Mediation: Ein Leitfaden Für Die Gelingende Konfliktbearbeitung* (1. Aufl.). Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. ProQuest Ebook Central. Letzter Zugriff: 10.04.2026 von <https://ebookcentral.proquest.com/lib/fh-potsdam/detail.action?docID=4776579>.

Wissenschaftlicher Leitfaden zur Implementierung und Durchführung von Mediation an Grundschulen unter Integration visueller Hilfsmittel

Vorgelegt von:

Emilia Geissler (23727)

Jason Koch (24105)

Lea-Daniela Dolgner (23378)

Lucie Schlottman (23901)

Friederike Fritz (23553)

Gliederung

1. Vorwort	3
. Theoretische Grundlagen	3
.1 Emotionsregulation bei Grundschulkindern	4
. Konfliktdiagnostik: Eskalationsdynamiken nach Glasl 1	5
3. Integration ins Schulsystem	5
4. perative Durchführung	
4.1 Das 5-Phasen-Modell der klassischen Mediation nach Besemer 1	
4. Diskriminierungskritische Mediation nach Leah Czollek	
Gudrun Perko 4	
5. Didaktische Integration visueller Hilfsmittel	
5.1 Gefühlsmonster Karten	
5. Diskriminierungssensible Karten	
. Kartensets	1
.1 Gefühlsmonster Karten	1
. Diskriminierungssensible Karten	11
.3 Mediations Karten	1
.4 Mediationsvereinbarung für Kinder	13
. Reflektionsbericht	14
. Literaturverzeichnis	15

1. Vorwort

Dieser Leitfaden wurde im Jahr _____ durch Student_innen der Fachhochschule Potsdam im Kontext des durch Gudrun Perko und Jenny Pöller geleiteten Reallabors "Mediation und Konfliktbearbeitung in der Sozialen Arbeit" entwickelt. Er dient als wissenschaftlich fundiertes, evidenzbasiertes Manual für Schulleitungen, Lehrkräfte und pädagogisches Fachpersonal zur Einführung und nachhaltigen Umsetzung von Peer-Mediation Schülerstreitschlichtung an Grundschulen. Ein besonderer Fokus liegt sowohl auf der inklusiven Gestaltung des Verfahrens durch den Einsatz von Gefühlsmonster-Karten als visuelles Hilfsmittel zur Überwindung sprachlicher und entwicklungspsychologischer Barrieren, als auch den Einsatz von diskriminierungssensiblen Karten zur Integration der Diskriminierungskritischen Mediation nach Czollek Perko 4, welche einen aufklärenden Ansatz verfolgen.

2. Theoretische Grundlagen

Die Grundschule dient nicht nur der Wissensvermittlung, sondern stellt auch einen Raum für die soziale und emotionale Entwicklung von jungen Menschen dar. Vor allem im jungen Alter ist die Förderung der verschiedenen Interessen und Bedürfnisse, sowie die soziale Integration und das Erlernen eines konstruktiven Konfliktverhaltens von zentraler Bedeutung. *Konfliktlösungen an den Schulen - hamburg.de*, o. J.

Im schulischen Kontext kommt es häufiger zu Konfliktsituation, weshalb das Erlernen einer konstruktiven Streitkultur von zentraler Bedeutung ist. Insbesondere in Grundschulen findet die Methode der Peer-Mediation häufig Anwendung. Bei diesem partizipativen Ansatz werden ausgewählte Kinder in einem umfassenden Ausbildungsprozess dazu befähigt, in den Streitigkeiten ihrer Mitschüler_innen als neutrale, allparteiliche Dritte zu vermitteln. Somit wird das eigenständige und kooperative Handeln in Konfliktsituationen gefördert. Caesar, 3

Bei der Mediation spielt die Fähigkeit der Emotionsregulation eine entscheidende Rolle. Emotionen anhand von Gesichtszügen oder Verhalten zu erkennen ist hierbei eine notwendige Voraussetzung. Vor allem für junge Schüler_innen beeinflussen Emotionen bzw. die Regulation dieser, aktiv das Lernverhalten sowie die Leistungsfähigkeit und die Entwicklung des Sozialverhaltens. Das Erlernen des Umgangs mit Emotionen ist dementsprechend essenziell für die Teilhabe am Sozialleben. Hascher, 5

2.1 Emotionsregulation bei Grundschulkindern

Die individuelle Fähigkeit zur Emotionsregulation spielt eine entscheidende Rolle im Schulalltag. Emotionen können in positive und negative Kernkategorien unterteilt werden und äußern sich nach Ekman vor allem in biologischen Phänomenen wie dem Gesichtsausdruck. Senge et al.,

Die Emotionsregulation umfasst nach McRae & Gross alle extrinsischen und intrinsischen Prozesse zur Überwachung, Bewertung und Modifikation emotionaler Reaktionen (McRae & Gross, 2004). Im schulischen Kontext wirken Emotionen nicht isoliert, sondern beeinflussen direkt und unmittelbar das Lernverhalten, die kognitive Leistungsfähigkeit und die Qualität der sozialen Interaktion. Ohne die Relevanz kognitiver Komponenten abzustreiten, legt die moderne Pädagogik ein immenses Gewicht auf die Regulation von Gefühlen als Voraussetzung für prosoziales Verhalten. Hascher, 2005, S. 5

Kinder im Grundschulalter befinden sich in einem krisenanfälligen Transitionsprozess. Sie entwickeln sukzessive, komplexere Strategien der Regulation, die im Säuglings- und Kleinkindalter noch stark extrinsisch durch primäre Bezugspersonen Co-Regulation erfolgt.

Grundschul Kinder übernehmen zunehmend selbst die Kontrolle über ihre Handlungen und Gefühle. Lütkepohl, 2013, S. 13

In Akut- und Konfliktsituationen ist das physiologische Erregungsniveau, in Fachsprache auch „Arousal“ genannt, der beteiligten Kinder jedoch oft so massiv übersteuert, dass kognitive Kontrollprozesse, wie z.B. die rationale

Perspektivübernahme temporär neuronal blockiert sind. Die Kinder reagieren daraufhin unwillkürlich, regressiv mit unkontrollierter Wut, völligem Rückzug oder physischer Aggression. McRae & Gross, 2004, S. 1

In diesen Situationen manifestiert sich die Herausforderung der kindlichen Konfliktlösung. Sie verfügen oft noch nicht über einen differenzierten Wortschatz, um komplexe Gefühlszustände verbal präzise auszudrücken. Eine erfolgreiche und altersadäquate Mediation muss zwingend zunächst das physiologische und emotionale Erregungsniveau des Kindes senken, bevor überhaupt eine Konfliktlösung angestrebt werden kann. Hier liegt die psychologische Notwendigkeit in externalisierenden, visuell-haptischen Hilfsmitteln wie den Gefühlsmonster-Karten, die es vereinfachen Emotionen auszudrücken ohne hohe sprachliche Fähigkeiten zu benötigen. Höch-Corona, 2011, S. 11

2.2 Konflikt diagnostik: Eskalationsdynamiken nach Glasl (2017)

Friedrich Glasl beschreibt in seinem Phasenmodell der Konflikteskalation verschiedene Stufen, um die Dynamik eines Konflikts zu erkennen und den richtigen Zeitpunkt für den Eingriff einer Person in der Mediationsrolle zu bestimmen.

Phase 1: Win-Win-Konflikte Stufen 1 bis 3 : Beide Parteien sind bereit, eine Lösung zu finden. Rationale Argumente sind zugänglich. Ideale Phase für Prävention und Kompromisse im Alltag. Glasl, 1

Phase 2: Win-Lose-Konflikte Stufen 4 bis 5 : Es geht nicht mehr um Sachklärung, sondern um das Besiegen des Gegenübers. Empathie weicht Misstrauen. Indikation: In dieser Phase ist eine klassische Vermittlung durch gut ausgebildete Peer-Mediator innen am wirkungsvollsten und dringend indiziert. Glasl, 1

Phase 3: Lose-Lose-Konflikte Stufen 6 bis 7 : Die Parteien nehmen massiven Eigenschaden in Kauf, um den Gegner zu vernichten. Gesprächsbereitschaft existiert nicht mehr. Glasl, 1

3. Integration ins Schulsystem

Das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport MBS in Brandenburg entwickelte eine Richtlinie zur Förderung von Projekten, die schulisch übergreifende Themen betreffen. Dazu gehören ebenfalls Projekte, die ein friedliches Miteinander, die Förderung von gegenseitigem Toleranzverhalten und die Bekämpfung verschiedenster Diskriminierungsformen betreffen. *Projekte an Schulen | Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBS), o. J.*

Um ein solches Projekt in der Grundschule zu implementieren, müssen verschiedene Schritte befolgt werden *Phasenmodelle für Projekte, 1*.

1. Die Projektplanung: umfassende Information von Kollegen, Eltern und Schüler innen über Möglichkeiten und Grenzen der Mediation.

2. Legitimation: Festlegung von zentralen Zielen, sowie der formelle Beschluss in Schulkonferenzen und gemeinsam mit den Lehrkräften.

3. Steuerung: Verteilung der Zuständigkeiten, Ressourcenplanung - Antrag auf Förderung durch das MJBS, Festlegung des Projektzeitraums.
4. Qualifikationen: Lehrkräfte, die am Projekt teilnehmen, müssen eine Mediationsausbildung durchlaufen, um die Qualität und ausreichende Fachlichkeit des Projekts zu garantieren.
5. Ressourcen: Die Schule muss über einen geeigneten Mediationsraum verfügen, der zu festen Zeiten nutzbar ist. Des Weiteren benötigen die Lehrkräfte genügend zeitliche Ressourcen, um das Projekt angemessen begleiten zu können.

4. Operative Durchführung

Auf Grundlage der nun folgenden Modelle der Mediation entwickelten wir ein Kartenset zur Fachkraft angeleiteten Peer- Mediation.

4.1 Das 5-Phasen-Modell der klassischen Mediation nach Besemer (1997)

1. Einleitungsphase Rahmensetzung: Begründung, Klärung der Freiwilligkeit und Allparteilichkeit. Festlegung von Grundregeln Ausreden lassen, keine Schimpfwörter, Vertraulichkeit . Besemer, 1
2. Sichtweisen sammeln Konfliktdarstellung: nacheinander schildern die Parteien ungestört den Vorfall aus ihrer subjektiven Perspektive. Mediator innen nutzen aktives Zuhören. Besemer, 1
3. Konflikterhellung Gefühle und Hintergründe: Fokus auf zugrunde liegende Emotionen, Verletzungen, Bedürfnisse und Interessen. Dies ist die zwingende Voraussetzung für den Lösungsübergang. Höch-Corona, 11
4. Lösungssuche Brainstorming: Kreatives, wertfreies Sammeln von Ideen zur zukünftigen Problemvermeidung. Trennung von realistischen und unrealistischen Lösungsansätzen. Bundesverband Mediation, 5
5. Vereinbarung und Abschluss: Schriftliche Fixierung machbarer Handlungsschritte in einem Mediationsvertrag, Unterzeichnung und Terminierung eines Nachtreffens zur Evaluation. Caesar, 3

4.2 Diskriminierungskritische Mediation nach Leah Czollek & Gudrun Perko (2024)

Die sieben Stationen der Diskriminierungskritischen Mediation basieren auf den Grundlagen der Klassischen Mediation. Der Fokus verschiebt sich jedoch auf die kritische Auseinandersetzung mit Diskriminierung. Perko, 4 Im Folgenden werden die Schritte einer Mediation verkürzt und mit veränderten Titeln dargestellt.

1. Vorbereitung der Mediator innen: Aneignung Hintergrundwissen zur Diskriminierung, Ausgleich bei Machtungleichheit. Perko, 4
2. Einleitung – Referenzrahmen Regeln: Einführung in die Mediation und deren Grundsätze, Hinweis auf freiwillige Teilnahme, sowie auf Grundhaltung und Werte. Gemeinsame Regeln werden besprochen. Perko, 4
3. Konflikterhellung: Perspektiven, Interessen werden ausgetauscht. Mediator innen unterstützen durch Kommunikationstechniken Aktives Zuhören, Reframing etc. . Perko, 4
4. Konfliktbetrachtung: Der Konflikt wird in einem historisch-gesellschaftlichem Kontext betrachtet und die Konfliktparteien bekommen die Möglichkeit ihre Erfahrungen zu teilen. Es wird hervorgegeben, dass Konflikte oft durch strukturelle Diskriminierung beeinflusst werden. Ziel ist es eine Perspektivverschiebung zu ermöglichen. Perko, 4
5. Einbindung struktureller Ebene: Fokus dieser Station liegt darauf Verständnis zu entwickeln und Verhalten im Kontext der strukturellen Diskriminierung zu reflektieren. Perko, 4
6. Perspektivenverschiebung: Die Konfliktparteien erkennen die jeweils andere Perspektive an und bilden eine Einheit gegenüber der strukturellen Diskriminierung. Perko, 4
7. Lösung und Vereinbarung: Eine gemeinsame Vereinbarung wird aufgesetzt und schriftlich durch einen Vertrag fixiert. Perko, 4

5. Didaktische Integration visueller Hilfsmittel

Im folgendem werden die weiteren Kartensets genauer erleutert, theoretisch eingeordnet und der praktische Einsatz wird beschrieben.

5.1 Gefühlsmonster Karten

In Phase 3 Konflikttherhellung scheitern Kinder oft an der verbalen Expression unter Stress. Inspiriert von den von Jutta Höch-Corona entwickelten Gefühlsmonster Karten, kreierten wir ebenfalls ein Set zur

Ergänzung des Mediationsprozesses. Sie ermöglichen Gespräche auf Augenhöhe, da sie Kindern einen geschützten Rahmen bieten, um sich nonverbal auszudrücken. Durch die Projektion des Gefühls auf die Karte entsteht psychologische Distanz

Externalisierung, die vor emotionaler Überflutung schützt Höch-Corona, 11.

In Phase 3 wählt das Kind zunächst die Karte für den Konfliktmoment „*Wie hast du dich beim Streit gefühlt?*“. Ebenso anwendbar in Phase 5 um den

Mediationsprozess zu reflektieren „*Wie fühlst du dich jetzt?*“. Dies entschleunigt und deeskalisiert. Zur Förderung der Empathie wählt das Kind anschließend eine Karte für das Gegenüber aus „*Was glaubst du, wie es dem anderen ging?*“ Höch-Corona, 11.

5.2 Diskriminierungssensible Karten

Die Radikalisierung und Diskriminierung an Schulen hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen und sollte nicht toleriert werden. Damit Schulen keine Orte für Hass und Unterdrückung sind, ist es von zentraler Bedeutung demokratische Werte der Kinder zu stärken sowie Kommunikationsfähigkeit und den konstruktiven Umgang mit Konflikten zu lehren und zu lernen. Der wichtigste Ort für Prävention und Sensibilisierung von Kindern und Jugendlichen ist die Schule, da sie durch die Schulpflicht die einzige Institution ist, die junge Menschen ganzheitlich erreichen kann unabhängig von sozialem

Status, Herkunft und Religion. Kiefer Mücke-Choudhury, Diskriminierungserfahrungen können dieselben Auswirkungen auf das weitere Leben der Kinder haben wie Traumata der frühen Kindheit, weshalb es umso wichtiger ist, präventiv zu arbeiten und das Selbstwertgefühl der Kinder zu stärken. Kleff,

Mit den diskriminierungssensiblen Karten soll den Fachkräften Material zur Verfügung gestellt werden, um Diskriminierung entgegenzuwirken und Toleranz und Vielfalt zu fördern.

Ergänzend zu der, auf der klassischen Mediation basierenden Peer Mediation, wird der Ansatz der diskriminierungskritischen Mediation nach Gudrun Perko und Leah Czollek

4 integriert. Sowohl in Phase zwei als auch in Phase drei kann es zu diskriminierenden Aussagen kommen oder die anleitende Fachkraft stellt fest, dass der Konflikt aufgrund von Diskriminierung entstanden ist. Durch den Einsatz der diskriminierungssensiblen Karten werden die Kinder über verschiedene Diskriminierungsformen aufgeklärt und ein Perspektivwechsel der Konfliktparteien kann vorgenommen werden. Die Karten dienen der Veranschaulichung von Faktoren der Benachteiligung und sollen dabei helfen zu benennen, was konfliktauslösend und konfliktverschärfend wirkt. Gleichzeitig soll den Kindern bewusstwerden, welche Auswirkungen ihre Worte und Taten haben und dass sie Verantwortung für ein diskriminierungssensiblen Umgang miteinander tragen. Zudem soll das Kartenset einen Teil zur Demokratieförderung und Prävention von Radikalisierung an Schulen beitragen.

6. Kartensets

Hier zu finden, sind die Darstellung der jeweiligen Kartensets.

6.1 Gefühlsmonster Karten

Gestaltet von Friederike Fritz Lea-Daniela Dolgner



6.2 Diskriminierungssensible Karten

Gestaltet von Lea-Daniela Dolgner Lucie Schlottmann



6.3 Mediations Karten

Gestaltet von Emilia Geissler Jason Koch



6.4 Mediationsvereinbarung für Kinder

Abschluss der Mediation

Hiermit wird festgehalten, dass im Rahmen der Mediation ein gemeinsames Gespräch stattgefunden hat. Ziel war es, einander zuzuhören, die jeweiligen Sichtweisen ernst zu nehmen und gemeinsam eine gute Lösung zu finden.

Dieses Schreiben soll daran erinnern, dass das Gespräch wichtig war und dass die Meinung der Kinder gehört und beachtet wurde. Es zeigt außerdem, dass Probleme am besten durch offenes und respektvolles Reden gelöst werden können.

Die Beteiligten erklären damit, dass sie sich bemühen werden, die gefundenen Absprachen einzuhalten und weiterhin respektvoll miteinander umzugehen.

Lösung:

rt, Datum:

nterschrift Person A:

nterschrift Person B:

nterschrift Mediator in:

7. Reflektionsbericht

Ausgrenzung und Diskriminierung an Schulen sind ein zentrales Thema mit dem Kinder unter Umständen täglich konfrontiert sind. Die Kinder verbringen den größten Teil ihres Tages in der Schule, wodurch sich vor allem dort verschiedene Konfliktsituationen entwickeln. Häufig fehlen Lehrern die zeitlichen und materiellen Ressourcen, um ihre SchülerInnen bezüglich eines konstruktiven Konfliktmanagements aufzuklären.

Um Lehrkräfte zu unterstützen und eine diskriminierungskritische Bildung und Erziehung frühestmöglich zu gewährleisten, haben wir Kartensets zu Diskriminierungsformen, Gefühlen sowie zu den Stufen einer Mediation angefertigt.

Mithilfe der Gefühlsmonster Karten als niederschwelliges Angebot, können die Kinder lernen, welche Gefühle es gibt und wie man diese anhand der Gesichtszüge erkennen kann. Zudem können die Kinder auf diese Weise ihre Emotionen ausdrücken, wenn es für sie herausfordernd ist, sprachlich darüber mit anderen zu kommunizieren. Es folgen Karten mit kindgerechten Definitionen zu Formen der Diskriminierung. Wir haben darauf geachtet diese bunt zu gestalten, um die Aufmerksamkeit und Neugier der Kinder zu erwecken. Des Weiteren umfasst unser Projekt ein Kartenset, das die Stufen einer Mediation darstellt. Diese dienen als Hilfsmittel und „roter Faden“ um Konfliktsituationen gemeinsam konstruktiv lösen zu können.

In Folge der Entwicklung eines Prototyps haben wir diesen unserer Partnerschule „Havelschule Oranienburg“ zur Verfügung gestellt. Dort sollte das Kartenset im Rahmen der Schulsozialarbeit erstmalig angewendet und auf seine Funktion getestet werden. Der Testzeitraum umfasste zwei Wochen, so dass ein aussagekräftiges Feedback eingeholt werden konnte. Die Evaluation mit der zuständigen Sozialarbeiterin hat uns gezeigt, dass jüngere SchülerInnen oftmals Verständnisprobleme haben und Schwierigkeiten die Informationen einzuordnen. Vor allem bei Kindern, die noch nicht geübt im Lesen und Schreiben sind, kam es zu Herausforderungen. Insbesondere die Diskriminierungskarten sind durch die Definitionen der Fachbegriffe von einer sprachlichen Barriere geprägt, weshalb wir das Alter der Zielgruppe von Jahren auf mindestens Jahre erhöht haben. Von den höheren Klassenstufen gab sie uns positives Feedback und äußerte eine erfolgreiche Anwendung.

8. Literaturverzeichnis

Besemer, C. 1 5 . *Mediation. Vermittlung in Konflikten*. 3. Auflage . Stiftung Gewaltfreies Leben, Werkstatt für Gewaltfreie Aktion, Baden.

Bundesverband Mediation. 5 . *Standards und Ausbildungsrichtlinien für Schulmediation*. Abgerufen . Mai , von <https://silotips.com/download/standards-und-ausbildungsrichtlinien-schulmediation>

Caesar, V. 3 . *Verbreitung, Umsetzungspraxis und Wirksamkeit von Peer Mediation im Kontext schulischer Gewaltprävention*.

Glasl, F. 1 . *Konfliktmanagement: Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater* 11. Aufl. . Verlag Freies Geistesleben.

Hascher, T. 5 . Emotionen im Schulalltag: Wirkungen und Regulationsformen. *Zeitschrift für Pädagogik*, 51 5 , 1 – 5. <https://doi.org/10.5551/1411>

Höch-Corona, J. 11 . *Methodenvielfalt in der Mediation*. 43 .

Kiefer, M., Mücke-Choudhury, M. Hrsg. . *Phänomene von Radikalisierung in schulischen Kontexten: Herausforderungen und Gegenmaßnahmen*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-55-514-14-1>

Kleff, S. . Schule ohne Rassismus—Schule mit Courage: Antidiskriminierungsarbeit und Radikalisierungsprävention. In M. Kiefer M. Mücke-Choudhury Hrsg. , *Phänomene von Radikalisierung in schulischen Kontexten: Herausforderungen und Gegenmaßnahmen*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-55-514-14-1>

Konfliktlösungen an den Schulen—Hamburg.de. o. J. . Abgerufen . Mai , von <https://www.hamburg.de/politik-und->

McRae, K., Gross, J. J. . Emotion regulation. *Emotion*, 2011, 11(1), 1–16.

<https://doi.org/10.1037/a0023869>

Stetterpohl, M. (2013). *Emotionsregulation im Kindes- und Jugendalter: Familiäre Determinanten und psychosoziale Konsequenzen der kindlichen Regulation von Wut*.

Phasenmodelle für Projekte. 1. Aufl., Januar 2015. Abgerufen 15. Mai 2015, von

[https://lehrerfortbildung-](https://lehrerfortbildung-bw.de/st/kompetenzen/weiteres/projekt/projektkompetenz/modelle)

[bw.de/st/kompetenzen/weiteres/projekt/projektkompetenz/modelle](https://lehrerfortbildung-bw.de/st/kompetenzen/weiteres/projekt/projektkompetenz/modelle)

Projekte an Schulen | Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS). o. J. .

Abgerufen 15. Mai 2015, von

<https://mbjs.brandenburg.de/bildung/demokratie-leben/projekte-anschulen.html>

Perko, G. (2014). *Diskriminierungskritische Mediation und Konfliktbearbeitung*.

Grundlagen, Mediationsverfahren, Methoden und Beispiele aus der Sozialen Arbeit und dem Erwachsenenbildungsbereich. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Senge, K., Schützeichel, R., Zink, V., Reichertz, J. Hrsg. . Paul Ekman:

Gefühle lesen. In *Schlüsselwerke der Emotionssoziologie*. Springer Fachmedien

Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-91311-1>