

Gruppe 2

Gender und Mediation

In dieser Arbeitsgruppe wurde der Frage nachgegangen, ob das Gendern, d.h. die Zuordnung von Personen zu einem (sozialen) Geschlecht, eine Rolle für Akzeptanz und Erfolg der Mediation spielt. Die Teilnehmerinnen und (in deutlicher Unterzahl vertretenen) Teilnehmer wurden gebeten, ihre persönliche Einschätzung zu bestimmten Aspekten des Themas in einer Strichliste kundzutun. Dabei ergab sich ein äußerst divergentes Meinungsbild:

- Die Frage „Mediator oder Mediatorin – Spielt das eine Rolle in der Mediation?“ beantworteten 14 mit Ja, 9 mit Nein.
- „Wenn die Mediatoren weiblich und männlich - braucht es dann auch beide Geschlechter auf Mediator/innen-Seite?“ Dies wurde 7-mal bejaht, 15-mal verneint.
- „Hat Gendern einen Einfluss auf Mediation?“ wurde 13-mal bejaht, 10-mal verneint.
- Besonders kontrovers war die Einstellung zu der Frage „Ist es wichtig, sprachlich zu gendern?“ Hier antworteten 11 mit Ja, 12 mit nein.

Diskussion

Es wurde erkannt, dass das Thema „Gender“ (auch) ein Marketingvorteil gegenüber dem Gerichtsverfahren ist, weil die Beteiligten den Mediator bzw. die Mediatorin selbst bestimmen können, während der Richter bzw. die Richterin vorgegeben wird.

Die Geschlechtszugehörigkeit könne sich durchaus fördernd oder hemmend auf die Mediatoren auswirken. Gender habe auch Einfluss auf die Kompetenzzuschreibung. Gute Erfahrungen würden mit Co-Mediation (männlich/weiblich) gemacht.

Für den Mediator bzw. die Mediatorin empfehle es sich, die Unterschiedlichkeit der Geschlechter wahrzunehmen und angemessen damit umzugehen. Dafür brauche es Sensibilität und Kenntnisse zum (richtigen) Gendern.

Quintessenz

Das freie, auf Individualität bauende Mediationsverfahren bietet die Chance, durch Rücksichtnahme auf die Geschlechtszugehörigkeit die Konfliktlösung zu fördern.

Moderatorin: Dipl.-Kauffrau und Mediatorin Stefanie Roth