

Markus A. Weingardt
Was Frieden schafft

Schriftenreihe Band 10242

Markus A. Weingardt

Was Frieden schafft

Religiöse Friedensarbeit
Akteure – Beispiele – Methoden

Unter Mitarbeit von Friederike Faust

Markus A. Weingardt, geboren 1969, Dr. rer. soc., ist Politik- und Verwaltungswissenschaftler und wissenschaftlicher Mitarbeiter der Stiftung Weltethos (Tübingen). Er arbeitet in kirchlichen und wissenschaftlichen Gremien der Friedenspraxis und Friedensforschung. Weingardt ist Autor und Gutachter für verschiedene Zeitschriften und als Coach und Mediator tätig.

Dr. Friederike Faust ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Europäische Ethnologie der Humboldt-Universität zu Berlin, wo sie zur Geschichte und Gegenwart der HIV/Aids-Bewegung in Deutschland mit besonderem Fokus auf die Gesundheitsversorgung in Gefängnissen arbeitet. Ihre Forschungsschwerpunkte sind zivilgesellschaftliches Handeln, soziale Bewegungen und NGOs sowie Geschlechterpolitik.

Diese Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung der Bundeszentrale für politische Bildung dar. Für die inhaltlichen Aussagen trägt der Autor die Verantwortung.

Bonn 2018

Sonderausgabe für die Bundeszentrale für politische Bildung
Adenauerallee 86, 53113 Bonn

Copyright © 2014 by Gütersloher Verlagshaus, Gütersloh,
in der Verlagsgruppe Random House GmbH, München

Umschlaggestaltung: Michael Rechl, Kassel

Umschlagfoto: © plainpicture / Dieter John

Gestaltung und Satz: Medienstudio Christoph Lang, Rottenburg

Druck und Bindung: Těšínská Tiskárna a.s., Český Těšín

ISBN 978-3-7425-0242-1

www.bpb.de

INHALT

1.	EINFÜHRUNG	10
1.1	Begriffe und Modelle	14
1.2	Konfliktverlauf	19
2.	GEWALTFREIE AKTION	29
2.1	Methode	29
2.2	Deutschland: Letzte Hoffnung Kirchenasyl	35
2.3	Ruanda: Muslime gegen den Genozid	42
3.	FRIEDENSERZIEHUNG	49
3.1	Methode	49
3.2	Deutschland: Schritte gegen Tritte	53
3.3	Kongo: Der Friedensweg im Kriegsgebiet	57
4.	TRAINING FOR PEACE	62
4.1	Methode	62
4.2	Deutschland: Ausbildung zur Friedensfachkraft	67
4.3	Sierra Leone: Die Clubs der Friedenstifter	72
5.	FRIEDENSMARSCH	77
5.1	Methode	77
5.2	Deutschland: Die Ostermärsche	81
5.3	Kambodscha: Der Pilgerweg der Wahrheit	89
6.	DIALOG	97
6.1	Methode	97
6.2	Deutschland: Interreligiöse Dialoge	103
6.3	International: Das Parlament der Weltreligionen	109
7.	FRIEDENSETHISCHE STELLUNGNAHMEN	115
7.1	Methode	115
7.2	Deutschland: Die EKD-Friedensdenkschrift	121
7.3	International: Der Brief der 138	126
8.	VERMITTLUNG	131
8.1	Methode	131
8.2	Deutschland: Die Evangelische Kirche in der DDR	138
8.3	Mosambik: Die Formel von Rom	147

9.	MEDIATION	158
9.1	Methode	158
9.2	Deutschland: Flughafenerweiterung Frankfurt/Main	166
9.3	Argentinien/Chile: Der Beagle-Konflikt	174
10.	MENSCHENRECHTE	181
10.1	Methode	181
10.2	Deutschland: Malteser Migranten Medizin	189
10.3	Israel/Palästina: Rabbiner für Menschenrechte	195
11.	VERSÖHNUNGSARBEIT	203
11.1	Methode	203
11.2	Deutschland: Aktion Sühnezeichen Friedensdienste	207
11.3	Südafrika: Desmond Tutu und die Wahrheits- und Versöhnungskommission	212
12.	FORSCHUNG – BILDUNG – BEGEGNUNG	219
	Das Projekt Weltethos	
	Bildnachweis	227

VORWORT

Die Friedens- und Konfliktforschung hat lange gebraucht, bis sie die Religionen entdeckte. Lange galten sie als wissenschaftlich irrelevant, weil die Meinung vorherrschte, sie würden – mit fortschreitender Säkularisierung – irgendwann ohnehin aussterben. Dann kam der Harvard-Professor Samuel Huntington (1993) mit seiner zwar schlichten, aber eingängigen These vom »Kampf der Kulturen« (so die deutsche Übersetzung seines Buches »Clash of Civilizations«). Jetzt auf einmal, spätestens aber mit den Terroranschlägen auf das World Trade Center 2001, stürzte sich die Forschung geradezu auf die Religionen. Es gab und gibt seither zahllose Veranstaltungen und Publikationen zum Konflikt- und Gewaltpotenzial von Religionen. Doch wohlgemerkt: zu ihrem **Konfliktpotenzial!** Dass es auch ein **Friedenspotenzial** von Religionen geben könnte, wurde weiterhin ignoriert oder marginalisiert.

Diesem Defizit zu begegnen, habe ich mich auf die Suche nach Positivbeispielen für Frieden stiftende religiöse Akteure gemacht – rund um den Globus, in allen Religionen. Eine Auswahl von 40 Fallstudien aus aller Welt ist in dem Werk »RELIGION MACHT FRIEDEN« versammelt, das seit 2010 bei der Bundeszentrale für politische Bildung (Bonn) erhältlich ist. Die positive Resonanz auf dieses Buch hat mich ermuntert, an der Thematik weiterzuarbeiten. Und die kritischen Stimmen haben gezeigt, worum und in welche Richtung es gehen muss. Denn bei vielen Vorträgen in Deutschland kam regelmäßig die Frage auf: **Was hat Ruanda, Kambodscha, Sri Lanka mit uns zu tun? Schön, dass religiöse Akteure Frieden stiften können – doch bei uns herrscht ja kein Krieg! Also was können wir tun, hier, in unserem Dorf, in unserer Stadt, in unserer Religionsgemeinschaft?**

Es galt also, die Friedenskompetenzen religiöser Akteure noch anschaulicher zu machen, ihre Aktualität und Relevanz darzustellen, Beispiele zu nennen, wie Friedensarbeit aussehen kann: in der internationalen »großen Politik« wie auch im vermeintlich »Kleinen« – bei uns, vor Ort, hier und heute.

Anschaulich zu machen bedeutet aber, die Leser nicht mit reinen »Bleiwüsten« zu konfrontieren. Eine knappe, bebilderte

Broschüre hatte ich im Sinn, als ich die Arbeit begann. Doch ganz so knapp ist die ›Broschüre‹ dann doch nicht geraten, wie Sie sehen können. Dies lag zum einen daran, dass sich manche Sachverhalte nicht auf ein-zwei Seiten angemessen darstellen lassen, zu komplex sind die Sachverhalte und Zusammenhänge. Zum anderen lag dies aber auch daran, dass die Beispiele einfach zu interessant sind: Hinter jeder Friedensinitiative verborgen sich beeindruckende Menschen und höchst spannende Geschichten, die erzählt werden wollen, werden müssen! Es wäre allzu schade gewesen, diese Geschichten noch mehr zu verkürzen.

**Wir müssen unser Verständnis
von Frieden und Sicherheit erweitern.
Frieden bedeutet viel mehr als die Abwesenheit von Krieg,
menschliche Sicherheit kann nicht länger
rein militärisch verstanden werden.
Vielmehr muss sie wirtschaftliche Entwicklung,
soziale Gerechtigkeit, Umweltschutz, Demokratisierung,
Abrüstung, Anerkennung der Menschenrechte
und der Herrschaft des Rechts umfassen.**
Kofi Annan, UNO-Generalsekretär 1997–2006

Anschaulich zu machen heißt aber auch, bei den Beispielen nicht stehen zu bleiben. Um daraus Schlüsse für das eigene Handeln ziehen zu können, um die Ergebnisse auf die eigene Arbeit übertragen zu können, muss man auch die jeweilige **Art der Friedensarbeit** verstehen. Frieden ist ja viel mehr als die Abwesenheit von Krieg und Gewalt; echter Frieden umfasst auch soziale und ökonomische Gerechtigkeit oder die Wahrung der Menschenrechte. Folglich bedeutet auch Friedensarbeit bzw. konstruktive Konfliktbearbeitung sehr viel mehr als die Verhinderung physischer Gewalt. Daher werden – nach einer Einführung in die Thematik – zehn zentrale Methoden konstruktiver Konfliktbearbeitung ausgewählt, die zunächst erklärt und dann anhand je eines Beispiels aus dem internationalen und dem nationalen Kontext verdeutlicht werden.

So entstand also das Werk, das Sie in Händen halten. Es richtet sich an alle, die sich für Frieden und den Beitrag der Religionen interessieren: in Politik und Gesellschaft, Religionsgemeinschaften

und Friedensorganisationen. Insbesondere ist meine Hoffnung, dass die Arbeit oder einzelne Kapitel Verwendung finden mögen in der Bildungsarbeit, sei es mit Erwachsenen oder Jugendlichen (etwa im Religions-, Ethik- oder Politikunterricht), oder sei es mit Fachkräften oder Ehrenamtlichen ...

Auch wenn die wissenschaftlichen Grundregeln von gründlicher Recherche, Nachvollziehbarkeit und Nachprüfbarkeit streng beachtet wurden, so war das Bestreben gerade nicht, ein **wissenschaftliches** Werk vorzulegen – weder im Stil noch nach formalen Gepflogenheiten. Darum wird auf Fußnoten und Querverweise gänzlich verzichtet; Zitate sind mit dem betreffenden Werk und Internetquellen mit dem entsprechenden Link belegt (mit Angabe des letzten Zugriffsdatums). Zitierte und andere verwendete Quellen sind am Ende jedes Kapitels angegeben, außerdem Hinweise auf weiterführende Informationen zum jeweiligen Thema. Wir hoffen, damit eine bessere Lesbarkeit zu erreichen, die die Lektüre zu einem **Gewinn** und einem **Vergnügen** macht – vor allem aber zu einer **Ermütigung**, sich mit anderen für den Frieden einzusetzen. Nur so kann er wachsen, hier und überall.

Nicht versäumen möchte ich meinen herzlichen Dank an Friederike Faust, Ethnologin M. A., die höchst engagiert und kenntnisreich erheblich zur Entstehung des Buches beigetragen hat. Besonderer Dank gebührt der Stiftung Weltethos für die großzügige finanzielle Unterstützung bei der Herstellung, die wesentlich von Christoph Lang realisiert wurde – auch ihm sei Dank. Und Dank schließlich Herrn Diedrich Steen vom Gütersloher Verlagshaus für die stets erfreuliche Zusammenarbeit.

*Markus Weingardt
Tübingen, im Januar 2014*

1. EINFÜHRUNG

Schlagen wir morgens die Zeitung auf, so springt es uns entgegen: Krieg, Gewalt und blutige Auseinandersetzungen, wo man hinsieht, aus den unterschiedlichsten Gründen. Oft spielt Religion dabei eine unheilvolle Rolle. Schlagworte wie »Heiliger Krieg«, »Selbstmordattentate«, »9/11« oder auch »Kampf der Kulturen« erwecken den Eindruck, als neigten Religionen prinzipiell zu Gewalt, würden Konflikte auslösen oder zumindest

stets verschärfen. Tatsächlich ist dies häufig der Fall, aber es gibt auch zahllose gegenteilige Beispiele. Denn bei näherer Betrachtung erkennen wir, dass sehr viele Auseinandersetzungen friedlich beigelegt werden. Dahinter steckt viel beharrliche und oft mühsame Arbeit, und auch hier spielen religiöse Akteure oftmals eine zentrale Rolle. Doch dieser Arbeit wird von den Medien und der breiten Öffentlichkeit, ähnlich auch von Politik und Wissenschaft, nur wenig Aufmerksamkeit geschenkt wird. Über Gewaltakte wird mit großen Beiträgen und Bildern berichtet,

die viel schwierigere Vermeidung oder Beendigung von Gewalt hingegen ist buchstäblich nicht der Rede wert. **So entsteht ein fatales Zerrbild von Religion in den Köpfen und Herzen der Menschen:** fatal, weil es Vorurteile und Ressentiments gegenüber anderen Religionen schürt, was wiederum der Gewalt(neigung) Vorschub leistet und in einen destruktiven Kreislauf führt; fatal aber auch, weil damit die Friedenspotenziale in den Religionen, also die ihnen eigenen Möglichkeiten und Fähigkeiten des Frieden-Stiftens, übersehen und vernachlässigt werden.

Das Bemühen um gewaltloses Frieden-Stiften wird oft als zivile oder konstruktive Konfliktbearbeitung bezeichnet. Versteht man unter Konflikt jedoch mehr als Gewaltanwendung und unter Frieden mehr als das Schweigen der Waffen, dann umfasst konstruktive Konfliktbearbeitung mehr als den Umgang mit gewaltsamen Auseinandersetzungen: Sie beinhaltet neben »klassischen« Methoden der Konfliktbearbeitung (z. B. Mediation) auch Gewaltprävention und Menschenrechtsarbeit, Friedenserziehung und



Wahlbeobachtung, ebenso Konfliktnachsorge und Versöhnungsarbeit und anderes mehr.

Einige Beispiele solcher Art von Friedensarbeit sollen in diesem Werk vorgestellt werden. Einer Einführung in die jeweilige Methodik folgt die Veranschaulichung an zwei Beispielen, jeweils einem aus nationalem und internationalem Kontext. Damit wollen wir deutlich machen, dass die Arbeit für Frieden keineswegs nur in fernen Ländern, in denen Krieg oder Bürgerkrieg herrschen, sondern ebenso in unserem eigenen Umfeld, in der Bundesrepublik Deutschland, relevant und aktuell ist. Die Herausforderungen liegen vor unserer Haustüre, und sie warten auf das beherzte Engagement von Menschen, denen Wohl und Würde ihrer Mitbürger am Herzen liegen. Dieses Engagement ist nicht immer leicht, oft vielmehr mühsam und scheinbar hoffnungslos. Doch es ist nicht allein der Erfolg, der zählt, sondern ebenso das Bemühen um denselben. Es ist ein Zeichen gegen Ignoranz und Gleichgültigkeit, ein Zeichen für Menschlichkeit und Anteilnahme.



Folgt man dieser Überzeugung, dann kann der Einsatz für Frieden zu einer erfüllenden, beglückenden und bereichernden Erfahrung werden. Hilfreich ist es jedoch, sich Mitstreiter zu suchen oder einer bestehenden Initiative anzuschließen. Das steigert die Aktionsmöglichkeiten und schützt vor gut gemeintem, aber mitunter kontraproduktivem Aktionismus, der irgendwann auch die eigenen Kräfte übersteigt, wenn man damit allein gelassen ist.

**Der Gegensatz von Liebe ist nicht Hass,
der Gegensatz von Hoffnung ist nicht Verzweiflung,
der Gegensatz von geistiger Gesundheit und
von gesundem Menschenverstand ist nicht Wahnsinn,
und der Gegensatz von Erinnerung heißt nicht Vergessen,
sondern es ist nichts anderes als jedes Mal die Gleichgültigkeit.**

Elie Wiesel, Friedensnobelpreisträger 1986

Obschon die Friedensbewegung in Deutschland nicht mehr die Stärke und Sichtbarkeit etwa der 1980er-Jahre hat, können wir uns noch immer einer Vielzahl und Vielfalt von Friedensinitiativen glücklich schätzen. Etliche dieser Initiativen haben ihre

Wurzeln in religiösen Kontexten wie zum Beispiel christlichen Kirchengemeinden, Moscheegemeinden oder auch interreligiösen Gruppen. Dass wir uns in diesem Werk auf solche **religiösen** Akteure konzentrieren, bedeutet keineswegs eine Geringschätzung von nicht (ausdrücklich) religiösen Friedensakteuren. Fraglos sind säkulare Initiativen unverzichtbar und leisten eine höchst bewundernswerte Arbeit – von der »kleinen« lokalen



Friedensgruppe bis zu den »großen« Blauhelm-Missionen oder Vermittlungsbemühungen der Vereinten Nationen. Es ist uns jedoch ein Anliegen, auf die Friedenspotenziale der **Religionen** hinzuweisen, denen sich doch fast die gesamte Menschheit mehr oder minder verbunden fühlt. Diese Friedenspotenziale werden nicht nur zumeist ignoriert oder marginalisiert, sie werden überdies in zahlreichen Konflikten bzw. Friedensbemühungen nicht genutzt. Damit werden große Chancen zur Überwindung von Gewalt aus Unkenntnis oder Gleichgültigkeit verschenkt. Leidtragende sind die hunderttausende Opfer von Gewalt, Unterdrückung und Ungerechtigkeit – Jahr für Jahr, Tag für Tag. Ihr Elend schreit buchstäblich zum Himmel. Darum muss jede Chance ergriffen und jeder Akteur wahr-

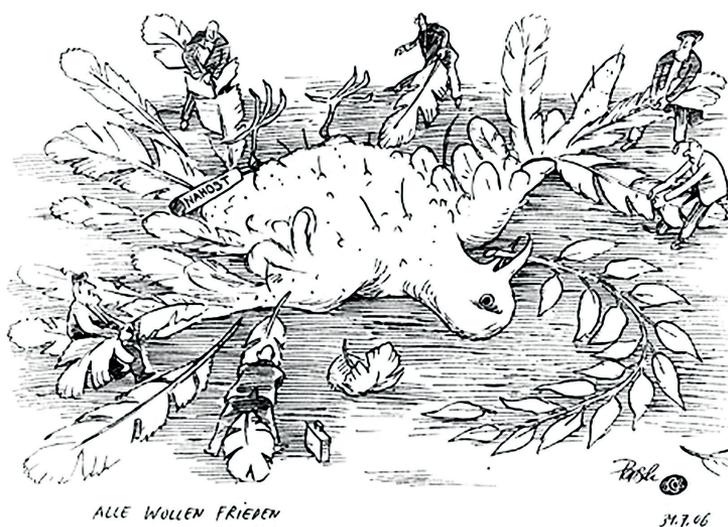
genommen werden, der zum Frieden etwas beizutragen vermag, wie groß oder klein es sei. Die hier versammelten Beispiele religiöser Friedensinitiativen veranschaulichen beides: das Große, etwa den sensationellen Friedensvertrag, wo die Politik gescheitert war – und das Kleine, unscheinbar und abseits des Rampenlichts, doch deswegen nicht weniger beachtlich.

Seit Jahrtausenden verüben Menschen und Gruppen unsägliche Gewalt im Namen einer Religion oder eines Gottes, und sie können sich dabei auf entsprechend interpretierbare Auszüge aus ihren »heiligen Schriften« berufen. Doch in allen Religionen finden sich auch Überlieferungen, Traditionen und Erfahrungen, die Gewalt eindeutig ablehnen, die Frieden fordern und fördern. Es darf das Feld (und damit die mediale Berichterstattung und

öffentliche Wahrnehmung) nicht den Hasspredigern und Scharfmachern gleich welcher religiösen Couleur überlassen werden. Darum sind die Angehörigen und Verantwortungsträger aller Religionsgemeinschaften umso mehr aufgerufen, ihr friedens-

Ein religiöser oder religionsbasierter Akteur, der in einen Konflikt mit Methoden der konstruktiven Konfliktbearbeitung eingreift, kann eine Einzelperson, eine Institution, Initiative oder Bewegung sein, deren Friedensarbeit ausdrücklich und umfassend auf religiösen Grundlagen basiert (Schriften, Überlieferungen usw.) und notwendig aus den eigenen Glaubensüberzeugungen resultiert.

orientiertes und gewaltverneinendes Glaubensverständnis deutlich zu machen und in konkrete Taten umzusetzen. Dazu bedarf es aber des Wissens über die eigenen Friedenstraditionen und Friedenskompetenzen. Und damit das Wissen zur konstruktiven Tat werden kann, braucht es außerdem Kenntnisse in Methoden konstruktiver Konfliktbearbeitung. Diese notwendige Verknüpfung von Wissen und Tat, von Theorie und Praxis, spiegelt sich in Aufbau und Inhalt der folgenden Kapitel wieder.



»Alle wollen Frieden«

1.1 BEGRIFFE UND MODELLE

KONFLIKT UND FRIEDEN

Konflikt, Gewalt und Frieden gehören zu jenen Begriffen, die sehr häufig verwendet, aber nur selten klar definiert werden. Das führt unweigerlich zu Missverständnissen oder verwässert

die Diskussionen. Wie soll man gemeinsame Konfliktlösungen finden, wenn kein gemeinsames Verständnis von (einem bestimmten) Konflikt vorhanden ist? Wie soll man der Gewalt vorbeugen, wenn unklar ist, wo Gewalt beginnt bzw. von welcher Art Gewalt die Rede ist? Wie kann gemeinsam am Frieden gearbeitet werden, wenn unscharf bleibt, worin dieser Frieden eigentlich besteht?



Um die Methoden konstruktiver Konfliktbearbeitung zu begreifen und zu praktizieren, aber auch um die hier vorgestellten Beispiele von Friedensarbeit einordnen zu können, ist es notwendig zu verstehen, was sich hinter den zentralen Begriffen dieser komplexen Thematik genau verbirgt.

Um die Methoden konstruktiver Konfliktbearbeitung zu begreifen und zu praktizieren, aber auch um die hier vorgestellten Beispiele von Friedensarbeit einordnen zu können, ist es notwendig zu verstehen, was sich hinter den zentralen Begriffen dieser komplexen Thematik genau verbirgt.

KONFLIKT UND GEWALT

In der Friedens- und Konfliktforschung gibt es viele unterschiedliche Definitionen für dieses Phänomen. Konflikte können sich **innerhalb einer einzelnen Person** abspielen (z. B. Gewissenskonflikt), sie können **zwischen zwei Personen** oder größeren Gruppen stattfinden oder gar auf internationaler Ebene **zwischen Staaten** auftreten. Dieses Buch widmet sich primär

Ein Konflikt ist eine Situation, in der sich zwei scheinbar unvereinbare Standpunkte oder Handlungswünsche gegenüberstehen.

Pat Patfoort 2008

innergesellschaftlichen Konflikten, also Auseinandersetzungen zwischen kleineren oder größeren Gruppen innerhalb eines Staates. Unter Konflikten verstehen wir dabei Situationen, in denen sich zwei (oder mehr) scheinbar unvereinbare Standpunkte oder Handlungswünsche gegenüberstehen.

Man spricht von einem **latenten Konflikt**, wenn lediglich unterschiedliche Vorstellungen, Wünsche oder Bedürfnisse bestehen, ohne dass sie geäußert und aktiv verfolgt werden. Sobald aber die Beteiligten versuchen, die eigenen Wünsche und Vorstellungen durchzusetzen, also in ihrem eigenen Interesse und gegen die Interessen Anderer zu handeln, entsteht ein **offener Konflikt**. Dieser wird dann oftmals gewaltsam ausgetragen. Dabei findet Gewalt auf drei unterschiedlichen Ebenen statt: Die **direkte Gewalt** ist sozusagen die Spitze des Eisbergs, sie manifestiert sich in konkreten, sichtbaren Ereignissen: Beschimpfungen von Migranten, Schlägereien zwischen Anhängern politischer Parteien oder Hetzjagden auf Andersgläubige. Direkte Gewalt kann also

**Gewalt ist eine Form von vermeidbarem Verhalten –
physisch, verbal oder beides (Körpersprache) –,
das verletzt bzw. schädigt.**

Johan Galtung

nicht nur körperlich sein, sondern auch verbal oder psychisch (z.B. Beleidigung, Missachtung, Ausgrenzung, Demütigung). Dahinter aber verbergen sich die Ebenen der strukturellen und kulturellen Gewalt. **Kulturelle Gewalt** ist schwer zu erkennen, da sie aus alltäglichen Normen und Wertvorstellungen besteht, wie zum Beispiel der Überzeugung des früheren südafrikanischen Apartheidregimes von der Minderwertigkeit der farbigen



Bevölkerung. Diese Annahmen und Werte sind es, die **strukturelle Gewalt** – etwa in Form von Gesetzen, festgeschriebenen Privilegien bzw. Verboten, oder auch in Form wirtschaftlicher Benachteiligung – begründen. So entstanden bspw. in Südafrika die Apartheidgesetze, die die Diskriminierung und Benachteiligung der farbigen Bevölkerung rechtlich verankerte.

Auf diese beiden letztgenannten Ebenen der Gewalt wird man oft erst dann aufmerksam, wenn einerseits die Unterlegenen versuchen, mit direkter Gewalt die strukturelle und kulturelle Gewalt zu beseitigen, oder wenn direkte Gewalt von der dominierenden Seite eingesetzt wird, um das Aufbegehren zu unterdrücken. **Ein Konflikt hat also meist tieferliegende Dimensionen als bloße körperliche oder wortreiche Auseinandersetzungen und Streitereien.**

FRIEDEN

Im Alltagsverständnis bedeutet Frieden die Abwesenheit von Krieg und physischer Gewalt. Wenn in den Nachrichten Friedensabkommen zwischen Staaten oder Waffenruhen zwischen befeindeten Parteien erwähnt werden, ist damit zumeist gemeint, dass die direkte Gewalt (vorläufig) ein Ende gefunden hat. Damit ist jedoch noch nichts gesagt über die tieferliegenden Dimensionen der kulturellen oder strukturellen Gewalt und Benachteiligung. Darum wird zwischen negativem und positivem Frieden unterschieden.

Negativer Frieden → Abwesenheit direkter Gewalt

Positiver Frieden → Abwesenheit sowohl direkter als auch struktureller und kultureller Gewalt

Im Zustand eines negativen Friedens gibt es zwar keine direkte körperliche Gewalt, doch bestehen kulturelle und strukturelle Ungerechtigkeiten. Gegenseitiger Hass, Vorurteile und Geringschätzung werden nicht aktiv abgebaut, Gleichberechtigung nicht garantiert und Unterdrückung oder Benachteiligung bleiben bestehen. Ein positiver Friede hingegen beginnt in den Köpfen der Menschen. Er umfasst – neben der Abwesenheit physischer Gewalt – gerechte politische Strukturen, weitgehende soziale und ökonomische Gerechtigkeit, kulturelle Rechte (z.B. den Gebrauch der eigenen Sprache), Chancengleichheit

Leymah Roberta Gbowee (*1972),
gründete 2002 die Women of Liberia
Mass Action for Peace,
Friedensnobelpreisträgerin 2011

und den respektvollen Umgang miteinander. Nur so kann vermieden werden, dass der Konflikt latent weiterschwelt und früher oder später neue Gewalt ausbricht.

KONSTRUKTIVE KONFLIKTBEARBEITUNG

Genau dies beabsichtigt die konstruktive (oder auch: zivile) Konfliktbearbeitung: die Schaffung eines positiven Friedens. Schon im Namen werden Maxime und Art des Vorgehens deutlich: Zivil, gewaltlos und konstruktiv, nicht militärisch, sollen Konflikte gelöst werden. Mit Dialog, Verhandlung und Kompromiss – statt mit Druck, Zwang und Gewalt. Wirklicher, umfassender, stabiler und gerechter Frieden kann nur auf friedlichem Wege erreicht werden.



Konstruktive Konfliktbearbeitung ist eine übergreifende Bezeichnung für unterschiedliche Methoden, in einen bestehenden Konflikt einzugreifen und seine Eskalation zu verhindern bzw. ihn zu deeskalieren. Alle diese Interventionsarten vereint das oben genannte Prinzip der Ablehnung jeglicher Gewaltform. Konstruktive Konfliktbearbeitung kann überall praktiziert werden, wo es Auseinandersetzungen gibt: in der Familie und in Schulen, in Gemeinden und in der Nachbarschaft, in Unternehmen oder bei innergesellschaftlichen Konflikten, auf internationaler Ebene zwischen Staaten oder sogar Staatengruppen. Sowohl involvierte Personen als auch externe Drittparteien

Es gibt keinen Weg zum Frieden, denn Frieden ist der Weg.

Mahatma Gandhi

können mit Methoden der konstruktiven Konfliktbearbeitung, wie sie hier vorgestellt werden, in den Konflikt eingreifen. So unterschiedliche Erscheinungsformen die konstruktive

Konfliktbearbeitung auch annehmen mag, sie orientiert sich stets an der Menschenwürde und den Menschenrechten und verliert das Ziel eines gerechten Friedens nicht aus den Augen. Dies erfordert, dass alle wesentlichen Konfliktbeteiligten in den Lösungsprozess mit eingeschlossen werden und es nicht schon während der konstruktiven Konfliktbearbeitung zu Ausgrenzungen kommt. Es gilt, eine Lösung gemeinsam zu erarbeiten. Es gibt kein Allheilmittel und keine »Patentlösung« für Konflikte. Da jeder Konflikt andere Ursachen und Akteure hat, in unterschiedlichem (welt-) politischem Kontext stattfindet und verschiedensten Einflüssen ausgesetzt ist, erfordert jeder Fall auch eine individuelle Bearbeitung. Tragfähige Lösungen können nicht »von oben«, also von Autoritäten oder externen Mächten diktiert werden, sondern müssen von den Beteiligten und Betroffenen in einem Konflikt mitgestaltet und mitgetragen werden.

Destruktive Konfliktstrategien:

- dem Konflikt aus dem Weg gehen und den Streit vermeiden,
- eigene Interessen oder Bedürfnisse zurückstellen und nachgeben,
- aggressiv die eigenen Interessen durchsetzen und den Konflikt eskalieren lassen.

Ein solcher **konstruktiver** Umgang mit Konflikten muss meist erst erlernt werden, denn oft greifen Menschen »automatisch« zu **destruktiven** Strategien: Anstatt Konflikte offen anzusprechen, wird ihnen aus dem Weg gegangen, eigene Interessen und Bedürfnisse werden »um des lieben Friedens willen« zurückgestellt – oder aber die eigenen Interessen werden aggressiv gegen die Anderen durchgesetzt, auch wenn dies eine Eskalation mit sich bringen sollte. Vermeidung und Nachgiebigkeit sind für die Betroffenen jedoch meist belastend und keine dauerhafte Lösung – früher oder später »platzt der Kragen« und der offene Konflikt lässt sich nicht mehr verhindern.

Im letztgenannten Fall, wenn die eigene Position zur Not mit Gewalt durchgesetzt wird, wenn also Interessengegensätze oder Meinungsverschiedenheiten zu eskalieren drohen, greifen oft unabhängige Drittparteien ein. Sie werden um Hilfe gebeten, da sich die Konfliktparteien nicht (mehr) in der Lage sehen, aus eigener Kraft eine Lösung zu erarbeiten und aus der

verfahrenen Situation zu entkommen. Bei diesen Drittparteien kann es sich um ausgebildete Streitschlichter oder Mediatoren, Diplomaten oder Politiker, Geistliche oder Juristen, Vertreter von Nichtregierungsorganisationen oder von staatlichen Institutionen handeln.

Doch nicht nur externe Drittparteien, sondern auch wer unmittelbar in einen Konflikt involviert oder indirekt davon betroffen ist, kann zu konstruktiven Mitteln der Konfliktbearbeitung greifen und die Spirale der Gewalt durchbrechen. So sind auch die Friedensakteure in den beschriebenen Fallbeispielen teilweise selbst in den Konflikt verwickelt, teils handelt es sich bei ihnen um externe Dritte.

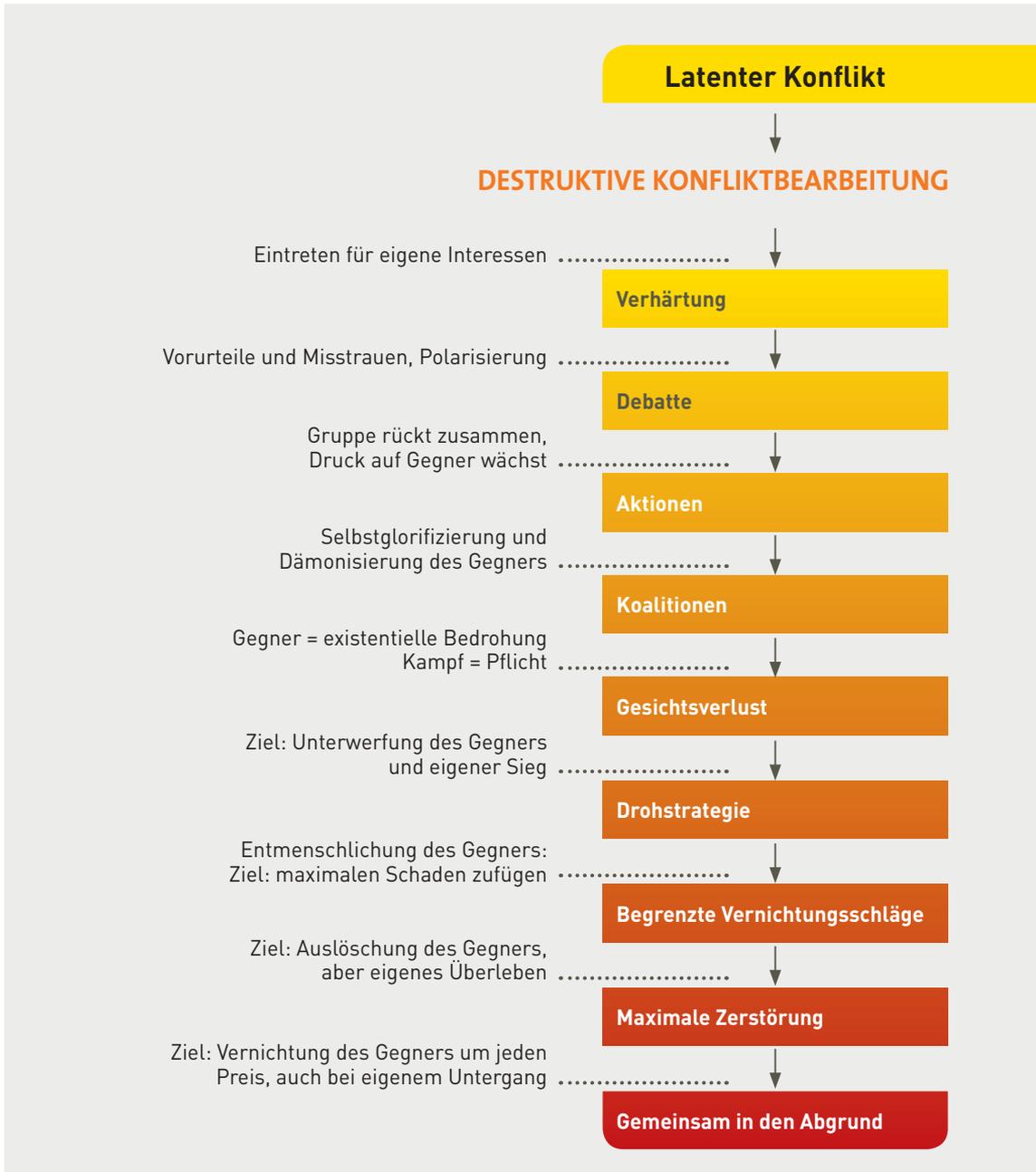
1.2 KONFLIKTVERLAUF

Der Verlauf eines Konflikts hängt von vielen unterschiedlichen Faktoren ab: von der Art des Konflikts, der Strategiewahl der Konfliktparteien (konfrontativ oder kompromissorientiert), dem Kräfteverhältnis zwischen den Parteien, den politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, dem Zugang zu Waffen oder Medien, möglicher externer Unterstützung etc. Dennoch lässt sich idealtypisch darstellen, welchen Verlauf ein Konflikt je nach Bearbeitungsart nimmt.

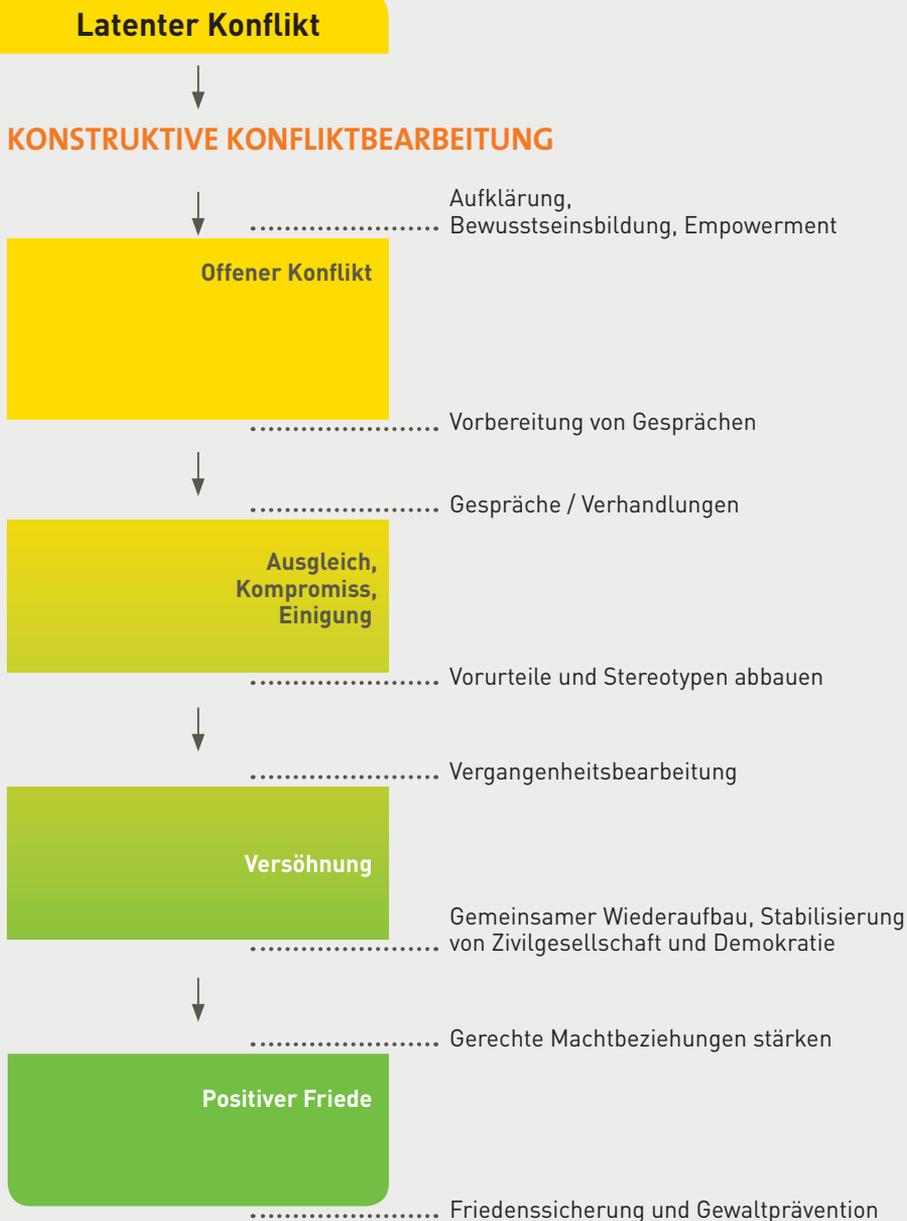


DESTRUKTIVE KONFLIKTBEARBEITUNG

Anhand des dargestellten Stufenmodells des Friedensforschers Friedrich Glasl (1999) lässt sich erkennen, welche Dynamiken einem Konflikt zugrunde liegen, wie sich die Wahrnehmung der Beteiligten verändert und welche Ausmaße ein Konflikt annehmen kann, wenn niemand deeskalierend eingreift.



Besitzen die Beteiligten nicht die Fähigkeit, sich in einer Krisensituation konstruktiv zu verhalten, und treten sie entschieden für ihre eigenen Interessen ein – die denen der anderen widersprechen –, so verhärten sich schnell die Fronten. Schon hier bilden sich aus zwei unterschiedlichen Interessen zwei Pole, die



scheinbar nicht miteinander in Einklang zu bringen sind. Das Verhältnis zwischen den Parteien ist geprägt von Vorurteilen und Misstrauen, daher erzielen Debatten und Streitgespräche keine Einigung, sondern verstärken eher Ressentiments und zugleich den internen Gruppenzusammenhalt. Durch Druck versuchen die jeweiligen Gruppen nun, den Anderen zum Nachgeben zu drängen. Taten und Aktionen werden in dieser Phase Worten und Verhandlungen vorgezogen. Die Identifizierung mit der eigenen Gruppe wird dadurch so stark, dass es zu einer Glorifizierung der eigenen und einer Dämonisierung der anderen Partei kommt.

Es gibt nur noch Gut und Böse, Schwarz oder Weiß. Meinungsverschiedenheiten innerhalb der eigenen Gruppe werden ebenso übersehen wie Gemeinsamkeiten mit dem Gegner. Alle Energie wird nun darauf verwendet, das eigene Image des Guten und Gerechten zu pflegen – und zugleich das Bild des Gegners negativ zu zeichnen: Seine Anliegen werden als unmoralisch, ungerecht und illegitim betrachtet und seine Bekämpfung wird zur ›heiligen Pflicht‹. Mittels Lügen, Verzerrungen und Stereotypen werden die Massen mobilisiert und ein Klima der Gewalt geschaffen. Mit öffentlichen verbalen Angriffen soll der Gegner als unmenschlich entlarvt werden, jegliches Vertrauen weicht dem Hass auf ihn. Da die Betroffenen selbst keinen anderen Ausweg aus der Situation sehen als Sieg oder Niederlage, steigt die Eskalationsdynamik erheblich. Sie wird weiter vorangetrieben durch Drohungen und Gegendrohungen, Forderungen und Ultimativen. Absolute, unverrückbare Forderungen machen Verhandlungen unmöglich. Zugeständnisse verbieten sich, denn sie würden die eigene Druck- und Drohstrategie schwächen. Doch wenn die Drohungen nicht die gewünschten Wirkungen erzielen, gibt es schließlich keinen anderen Weg mehr als den der physischen Gewalt.

Joseph Goebbels,
Hitlers
Propaganda-Minister



Zunächst werden gezielt einzelne Gewaltakte auf die Gegenseite ausgeübt, um sie zu schädigen. Diese reagiert natürlich ihrerseits mit mindestens ebenbürtiger

Gewalt, wodurch eine sich immer rascher drehende Eskalationsspirale in Gang kommt. Sie endet erst, wenn eine der Parteien aufgibt oder besiegt bzw. vernichtet wird. Sind die Konfliktgegner jedoch etwa gleich stark, so stellt sich ein militärisches Patt ein. Jetzt, da ein Sieg nicht mehr zu erreichen ist, wird jede Schwächung des Gegners als eigener Gewinn verbucht, selbst wenn sie überhaupt keinen realen Nutzen bringt. Das ursprüngliche Anliegen ist längst in den Hintergrund gerückt, inzwischen geht es nur noch um die Vernichtung der



Existenzgrundlage des Gegners. Die Angriffe richten sich nun vor allem auf die Zerstörung der gegnerischen Machtzentren, seiner Infrastruktur (Verkehr, Kommunikation, Energieversorgung) und Einkommensquellen (Landwirtschaft, Industrie, Rohstoffquellen). Zwar werden hierfür eigene Verluste in Kauf genommen, dennoch sind die Gruppenmitglieder um ihr Überleben bemüht. Dies ändert sich jedoch auf der letzten Eskalationsstufe: Zum Schluss geht es nur noch um die vollständige physische Auslöschung des Feindes – koste es, was es wolle, und sei es das eigene Leben. Jetzt wird auch kein Unterschied mehr zwischen Gegnern und Neutralen gemacht, es wird nur noch fanatisch um sich geschlagen. Der Konflikt zieht alle gemeinsam in den Abgrund, Schuldige und Unschuldige, Feinde und Freunde.

KONSTRUKTIVE KONFLIKTBEARBEITUNG

Konstruktive, also gewaltlose Konfliktbearbeitung kann auf jeder der neun Stufen einsetzen, es gibt kein ›zu spät‹ oder ›zu früh‹. Durch die gezielte Einwirkung auf die Konflikt- und Gewaltdynamiken nimmt die Entwicklung dann einen ganz anderen Verlauf. Schon ein latenter Konflikt bedarf eines konstruktiven Umgangs. Dazu muss die zugrunde liegende Problematik zunächst allen Betroffenen bewusst gemacht werden; denn oft wissen viele Menschen gar nicht, dass und warum andere mit dem Status quo unzufrieden sind. Eingehende Situationsanalysen sowie Aufklärungs- und Bildungsarbeit sind notwendig. Sie machen unterschiedliche Stärkeverhältnisse, strukturelle

Unterdrückung oder Benachteiligung sichtbar. Indem die schwächere Seite gestärkt wird, sei es durch materielle, politische und organisatorische Unterstützung oder durch Zugang zu Bildung und Medien, werden gleichwertige Verhandlungspartner geschaffen. Der schwelende Konflikt wird so für alle Parteien sichtbar.



Entscheidend ist dabei, dass keine unüberwindbare Kluft zwischen den Parteien entsteht. Um Verhandlungen vorzubereiten, ist es wichtig, in ersten Dialogrunden – mit oder ohne Vermittler – Brücken zwischen den Parteien zu bauen, die Kommunikation zu fördern, Gemeinsamkeiten zu betonen und auf beiden Seiten Respekt für die jeweils andere Seite zu schaffen. Wenn ein gewisses Verständnis und Mindestvertrauen zwischen den Gegnern entstanden ist und sie prinzipiell zu Zugeständnissen bereit sind, können inhaltliche Gespräche beginnen. Ziel ist eine einvernehmliche Beilegung des Konflikts und die dauerhafte Beseitigung

der Konfliktursachen. Natürlich kann es dabei immer wieder zu Rückschlägen kommen: Verhandlungen werden unterbrochen, Kompromisse verweigert und die Fronten verhärten sich. Es besteht während des gesamten Prozesses die Gefahr, dass der Konflikt entgleitet und die Beteiligten in destruktive Verhaltensstrategien zurückfallen.

Die Aufgabe der **Konfliktbearbeiter** ist es, dies zu verhindern, indem sie die Situation regelmäßig kritisch reflektieren. Immer wieder muss der Prozess den Bedürfnissen aller Beteiligten und der aktuellen Entwicklung angepasst werden, selbst wenn dies bedeutet, noch einmal ganz von vorne zu beginnen. Ist einmal eine Vereinbarung getroffen, mit der alle Beteiligten zufrieden sind, geht es darum, die tiefer liegenden Gewaltformen zu transformieren. Nun muss die strukturelle Gewalt – diskriminierende Gesetze, Chancenungleichheit, mangelnde politische Teilhabe etc. – beseitigt und kulturelle Gewaltformen wie Vorurteile, Stereotype und Werturteile in den Köpfen und Herzen der

Menschen verändert werden. Wenn die Vergangenheit mit all ihrem Unrecht, ihrer Gewalt und ihrem Leid aufgearbeitet wurde, können sich die Menschen wirklich versöhnen. Bis zu diesem Schritt kann es allerdings viele Jahre oder Jahrzehnte dauern. Oftmals ist erst die nächste oder übernächste Generation zu echter Versöhnung fähig.

Damit zukünftige Kontroversen nicht wieder neuen Hass und Gewalt heraufbeschwören, ist es unabdingbar, die neu geschaffenen Strukturen zu stärken und zu pflegen. Dies gilt ebenso für zwischenmenschliche Freundschaften wie für innergesellschaftliche oder zwischenstaatliche Beziehungen. Ebenso müssen die neuen, gerechten Machtbeziehungen fest etabliert werden, z. B. durch Gesetzesänderungen, Mitspracherechte für vormals Benachteiligte oder Friedenserziehung an Schulen und in Gemeinden. Nur dadurch kann zukünftiger Gewalt vorgebeugt und positiver Friede dauerhaft gesichert werden.

Für Konfliktbearbeiter ist es oft nicht möglich, einen Konflikt von Anfang bis Ende alleine zu begleiten. Meist bedarf es unterschiedlicher, sich ergänzender Akteure und Methoden. Aus diesem Grund spezialisieren sich internationale Organisationen, Friedensarbeiter und Nichtregierungsorganisationen oftmals auf eine oder mehrere Methoden der konstruktiven Konfliktbearbeitung, die je nach Art, Intensität und Entwicklungsstand des Konflikts einsetzbar sind.



Konfliktbearbeitung
in einem Gefängnis
in Vorberg, Südafrika

KONFLIKTANALYSE

Konflikte haben meist eine lange Vorgeschichte, die – je länger, desto mehr – zu hoher Komplexität führt und nur schwer zu entwirren ist. Um hier hilfreich einzugreifen und gravierende Fehler zu vermeiden, muss man die Gesamtsituation verstehen und beurteilen können. Konfliktbearbeiter müssen sich daher vor jeder Intervention mit Hilfe einer Konfliktanalyse ein genaues und umfassendes Bild verschaffen. Dabei gibt es in der Fachliteratur ganz unterschiedliche Leitfäden, nach denen eine solche Analyse ablaufen kann. Die Friedensforscherin Ulrike Wasmuht (1996) schlägt vor, einen Konflikt anhand folgender Fragen zu untersuchen:

KONFLIKTBESCHREIBUNG

- Was sind Konfliktthema und -inhalt?
- Warum handelt es sich hierbei um einen Konflikt?
- Haben die Parteien unterschiedliche (asymmetrische) oder ähnliche (symmetrische) Einflussmöglichkeiten?
- Ist der Konflikt interpersonell, innergesellschaftlich oder international?
- Welche Formen von Gewalt treten auf?

KONFLIKTGESCHICHTE

- Was hat den aktuellen Konflikt ausgelöst?
- Wer ist beteiligt und wie tragen die Parteien den Konflikt aus?
- Gibt es einen tieferliegenden Grundkonflikt und was ist seine Geschichte?
- Was sind die strukturellen und kulturellen Ursachen?
- Welche Eskalationsstufen gab es und auf welcher Stufe steht der Konflikt aktuell?
- Gibt es eine Drittpartei, die vermitteln könnte?

KONFLIKTZUSAMMENHANG

- Welche Rolle spielen einzelne Personen?
- Wie sind die (innen- und außen-)politischen, ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen?
- Wie hängen alle Elemente zusammen?

KONFLIKTPARTEIEN

- Wer sind die maßgeblichen Parteien und Personen?
- Welche Mittel und Ressourcen haben sie?

- Wer ist darüber hinaus direkt oder indirekt vom Konfliktgeschehen betroffen?
- Was hängt für sie vom Konfliktergebnis ab?
- Wer profitiert vom Konflikt, wer von dessen Beilegung?

KONFLIKTORIENTIERUNG

Um welche Art von Konflikt handelt es sich?

- inhaltsorientiert (es geht um eine konkrete Sache, z. B. Streit um Land)
- wertorientiert (es geht darum, wie etwas sein sollte, etwa eine Gesellschafts- oder Herrschaftsordnung)
- interessenorientiert (es geht um unterschiedliche Interessen, z. B. Zugang zu Ressourcen)
- machtorientiert (es geht darum, wer mehr Einfluss hat)
- nicht-rational orientiert (es geht um psychische Motive und Gefühle, z. B. Rassismus)

KONFLIKTDYNAMIKEN

- Wie verlief der Konflikt unter Berücksichtigung der strukturellen und kulturellen Ursachen?
- Welchen Einfluss hatte und hat das Verhalten von einzelnen Personen/Gruppen auf die Eskalation?
- Welche Rolle spielen externe Akteure?

PRAKTIZIERTE KONFLIKTREGELUNG

- Wie wird der Konflikt ausgetragen?
- Welche konstruktiven Methoden (Verhandlungen, Mediation, Schiedsgerichte etc.) wurden bereits versucht?
- Welche Regelungen gab oder gibt es bereits?
- Warum ist das bisherige bzw. aktuelle Konfliktverhalten problematisch/abzulehnen?
- Welche Folgen und Entwicklungen sind in absehbarer Zeit zu erwarten?
- Welche Lösungen oder Kompromisse sind denkbar und was sind deren Vor- bzw. Nachteile?

Anhand eines solchen Fragenkatalogs lassen sich Konflikte und Konfliktverhalten besser verstehen und durchschauen. Dieses Verständnis ist notwendig, um daraus die richtigen Schlussfolgerungen ziehen zu können, sowohl für die Methoden der Konfliktbearbeitung als auch für inhaltliche Lösungsansätze.



WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN:

- Knappe Erläuterungen zu zentralen Begriffen der Friedens- und Konfliktforschung finden sie unter www.friedenspaedagogik.de.
- Begriffe und Konzepte der Zivilen Konfliktbearbeitung werden im »Wiki« der Plattform Zivile Konfliktbearbeitung unter www.konfliktbearbeitung.de erörtert.
- Eine umfassende Einführung in die konstruktive Konfliktbearbeitung mit anschaulichen Beispielen findet sich in einem Buch der Aktionsgemeinschaft »Dienst für den Frieden AGDF« (Hg.): *Gewaltfrei streiten für einen gerechten Frieden* (Oberursel 2008).

QUELLEN:

Glasl, Friedrich 1999: *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater*. 6. erg. Aufl., Stuttgart: Verlag Freies Geistesleben.

Patfoort, Pat 2008: *Sich verteidigen ohne anzugreifen. Die Macht der Gewaltfreiheit*. Karlsruhe: Gewaltfrei Leben Lernen e. V.

Wasmuht, Ulrike 1996: *Friedensforschung als Konfliktforschung. Zur Notwendigkeit einer Rückbesinnung auf den Konflikt als zentrale Kategorie*. In: Imbusch, Peter / Zoll, Ralf (Hg.): *Friedens- und Konfliktforschung. Eine Einführung mit Quellen*. Opladen: Leske & Budrich, S. 175–187.