

Strukturen, Prozesse und Strategien zur

Friedliche

konstruktiven Bearbeitung ethnischer Konflikte

Einmischung

Norbert Ropers

Berghof Report Nr. 1
Oktober 1995
© Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung
Titel: Werkstudio, Düsseldorf
Satz: Katrin Maute, Berlin
Druck: Albdruck, Berlin

Bestelladresse:
Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung
Altensteinstraße 48a

D-14195 Berlin

ISSN 0949-6858

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
2	Die ethno-politische Konfliktdynamik	5
2.1	Zum Umfang ethno-politischer Konfliktkonstellationen.....	5
2.2	Fünf Aspekte ethno-politischer Konfliktdynamik	8
2.2.1	Die Konfliktparteien: Die Entwicklung »ethnischer Schicksalsgemeinschaften« durch politische Inszenierungen und kollektive Erfahrungen	8
2.2.2	Die Beziehungen zwischen den Konfliktparteien: Die Asymmetrie der Akteure und die Asymmetrie zwischen der Dynamik der Gesellschaftswelt und der Statik der Staatenwelt	16
2.2.3	Die Konfliktgegenstände: Identitäten und Interessen	20
2.2.4	Die Eskalationsdynamik: Die Folgen von Personifizierung, Simplifizierung, Drohpolitik und Gewalt	23
2.2.5	Die Grundeinstellungen der Parteien zum Konflikt zwischen Polarisierung und Transformation.....	25
2.3	Zwischenbilanz: Die besonderen Herausforderungen ethno-politischer Konflikte für die friedliche Einmischung	27
3	Strukturen der ethno-politischen Konfliktbearbeitung in der Staaten- und Gesellschaftswelt	30
3.1	Mikro-Aktivitäten in der Staatenwelt	33
3.2	Makro-Aktivitäten in der Staatenwelt	34
3.3	Mikro-Aktivitäten in der Gesellschaftswelt	37
3.4	Makro-Aktivitäten in der Gesellschaftswelt	39

4	Funktionen und Strategien dritter Parteien bei ethnopolitischen Konflikten	43
4.1	Zur Rolle dritter Parteien	43
4.2	Facilitation.....	48
4.3	Non-direktive Mediation	50
4.4	Direktive Mediation.....	51
4.5	Transformation.....	52
5	Prozeßorientierte Ansätze zur Konfliktbearbeitung durch dritte Parteien	55
5.1	Mediation mit Machtmitteln.....	55
5.2	Mediation als Win-Win-Problemlösung.....	59
5.3	Kulturspezifische und interkulturelle Mediation.....	69
5.4	Interactive Conflict Resolution	75
5.5	Komplementäre und integrative Ansätze der Konfliktbearbeitung.....	83
6	Schlußfolgerungen.....	87
7	Literatur	91

1 Einleitung

Die Hoffnungen auf eine friedliche Welt nach dem Ende des Ost-West-Konflikts sind verfliegen. Zwischen 1988 und 1990 schien die Zahl der Kriege zurückzugehen. Danach hat sich jedoch der bereits seit 1960 bestehende Trend einer nahezu kontinuierlichen Zunahme der Zahl militärischer Konflikte wieder durchgesetzt.¹ 1993 zählte die niederländische PLOOM-Forschungsgruppe insgesamt 22 Kriege mit mehr als 1.000 Todesopfern und 84 Kriege mit einer geringeren Opferzahl.²

Die weit überwiegende Zahl dieser Kriege sind keine Konflikte zwischen verschiedenen Staaten, sondern Auseinandersetzungen innerhalb von Staaten zwischen rivalisierenden politischen Gruppen bzw. zwischen diesen Gruppen und dem jeweiligen Staat. Eine Schlüsselrolle bei der Identifikation der streitenden Gruppen spielen ethnische Kriterien, so daß diese Auseinandersetzungen häufig auch als ethnische Konflikte beschrieben werden. Freilich sollte diese Beschreibung keinesfalls mit einer Erklärung gleichgesetzt werden, als ob die Zugehörigkeit zu einer bestimmten ethnischen Gruppe automatisch die Konflikträchtigkeit konstituieren würde. In den allermeisten Fällen können sowohl eine Vielzahl von Ursachen als auch von Gegenständen nachgewiesen werden, die wenig mit den ethnischen Merkmalen der streitenden Parteien zu tun haben. Es ist deshalb sinnvoller, von *ethnopolitischen Konflikten* zu sprechen, da in der Regel erst die Politisierung ethnischer Merkmale ihre Schlüsselrolle im Konfliktprozeß begründet.³

-
1. Vgl. die Datenübersichten bei Tobias Debiel: Kriege, in: Ingomar Hauchler (Hg.): Globale Trends 1995/96. Frankfurt a.M. 1995 (i.E.).
 2. Albert J. Jongman / Alex P. Schmidt: Contemporary Armed Conflicts: A Global Inventory, in: PLOOM Report 6, 1 (Summer 1994), S. 17–21.
 3. Vgl. zur Definition und Terminologie von Ethnizität Friedrich Heckmann: Ethnische Minderheiten, Volk und Nation. Soziologie inter-ethnischer Beziehungen. Stuttgart 1992, S. 30 ff., sowie Christian Scherrer: Ethnonationalismus als globales Phänomen. Duisburg: INEF 1994 (INEF-Report 6), S. 7 ff.

Für die Beendigung dieser Kriege und die friedliche Regelung der zugrundeliegenden Konflikte hat die Tatsache, daß es sich überwiegend um innerstaatliche Auseinandersetzungen handelt, eine erhebliche Bedeutung. Das klassische Instrumentarium der Konfliktbearbeitung im internationalen System ist nämlich, bei aller Unvollkommenheit, vor allem für zwischenstaatliche Streitigkeiten angelegt worden. Die (alten und) neuen ethnopolitischen Spannungen verlangen jedoch von der internationalen Gemeinschaft eine *Einmischung* in innerstaatliche Angelegenheiten.⁴ Wie kann diese Einmischung auf friedliche Weise organisiert werden? Welche Akteure sind für eine friedliche Einmischung geeignet? Welche Strukturen und Prozesse sind maßgeblich für den Erfolg der Einmischung? Welche Strategien stehen überhaupt für die Bearbeitung ethnopolitischer Konflikte zur Verfügung?

Auf die Beantwortung dieser Fragen zielt der vorliegende Bericht.⁵ Im Mittelpunkt stehen dabei die Probleme und Perspektiven der Konfliktbearbeitung im engeren Sinne. Anders als im überwiegenden Teil der wissenschaftlichen Literatur und Publizistik geht es hier deshalb nicht um die militärischen und sicherheitspolitischen Aspekte der Gewalteinämmung, um die Herstellung und Einhaltung von Waffenstillständen, um ›peace keeping‹ und ›peace enforcement‹.⁶ Es geht auch nicht um die ebenfalls höchst wichtige Thematik der ›humanitären Intervention‹, d.h. die militärisch abgesicherte Versorgung der notleidenden Bevölkerung in einem Konfliktgebiet.⁷ Vielmehr soll der Frage nachgegangen werden, welche Möglichkeiten und Grenzen es gibt, direkt auf die ethnopolitischen

4. Vgl. Volker Matthies (Hg.): Frieden durch Einmischung? Der Schrecken des Krieges und die (Ohn)Macht der internationalen Gemeinschaft. Bonn 1993.

5. Vgl. zur generellen Frage der Friedensförderung Dieter Senghaas: Wohin driftet die Welt? Über die Zukunft friedlicher Koexistenz. Frankfurt a.M. 1994; ders. (Hg.): Den Frieden denken. Frankfurt a.M. 1995.

6. Vgl. hierzu den Überblick bei Winrich Kühne (Hg.): Blauhelme in einer turbulenten Welt. Beiträge internationaler Experten zur Fortentwicklung des Völkerrechts und der Vereinten Nationen. Baden-Baden 1993, sowie die grundsätzliche Diskussion bei Lothar Brock / Tillmann Elliesen: Zivilisierung und Gewalt. Zur Problematik militärischer Eingriffe in innerstaatliche Konflikte. Frankfurt a. M.: HSKF 1993 (HSFK-Report Nr. 9).

7. Vgl. Franz Nuscheler / Tobias Debiel (Hg.): Humanitäre Intervention. Bonn: SEF 1995, i.E.

Konflikte einzuwirken und welche Handlungsoptionen dabei vor allem Dritten Parteien zur Verfügung stehen.

Als *Konflikt* werden hier Interessenunterschiede definiert, die von mindestens einer Partei in einem Bereich gemeinsamer sozialer Interaktionen wahrgenommen werden, so daß die Bestrebungen der Parteien nicht gleichermaßen realisiert werden können.⁸ Die Frage der objektiven Interessendivergenzen zwischen ethnopolitischen Gruppen, z.B. auf der Basis von Gerechtigkeitskriterien, soll hier nicht untersucht werden. Da im Mittelpunkt die Frage sozialer Interventionen in physisch gewaltsame bzw. gewaltträchtige Konflikte steht, erscheint eine Konzentration auf die zumindest von einer Seite *wahrgenommenen* Divergenzen gerechtfertigt. Der Interessenbegriff ist hier im übrigen so weit gefaßt, daß er auch andere grundlegende menschliche Bestrebungen (wie Bedürfnisse und Werte) umfaßt.

Den Ausgangspunkt bildet der Versuch, die Besonderheiten ethnopolitischer Konflikte in einem Katalog zusammenzufassen, der zugleich auch strategische Überlegungen darüber ermöglicht, ob und wie die Konfliktdynamik von außen beeinflußt werden kann (Abschnitt 2). Die Strukturen der Konfliktbearbeitung werden im darauffolgenden Abschnitt in einer schematischen Darstellung behandelt, die neben der Staatenwelt auch die Aktionsfelder der Gesellschaftswelt berücksichtigt, ferner die Notwendigkeit, auf verschiedenen sozialen Ebenen

8. Vgl. die ähnlich angelegten Definitionen bei Jeffrey Z. Rubin / Dean G. Pruitt / Sung Hee Kim: *Social Conflict. Escalation, Stalemate, and Settlement*. New York u.a. 1994, S. 5: "Conflict means perceived divergence of interest, or a belief that the parties' current aspirations cannot be achieved simultaneously" und Friedrich Glasl: *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte und Berater*. 4. Aufl., Bern / Stuttgart 1994, S. 14/15: »Sozialer Konflikt ist eine Interaktion zwischen Aktoren (...), wobei wenigstens ein Akteur Unvereinbarkeiten im Denken/Vorstellen/Wahrnehmen und/oder Fühlen und/oder Wollen mit dem anderen Akteur (anderen Aktoren) in der Art erlebt, daß im Realisieren eine Beeinträchtigung durch einen anderen Akteur (die anderen Aktoren) erfolge«. Vgl. grundsätzlich zur Frage von Erkenntnisinteresse und Definition von Konflikten Ulrike C. Wasmuth: *Wozu und zu welchem Ende untersuchen wir Konflikte?*, in: dies. (Hg.): *Konfliktverwaltung. Ein Zerrbild unserer Demokratie? Analysen zu fünf innenpolitischen Streitfällen*. Berlin 1992, S. 18–62.

Initiativen zu entfalten. Der vierte Abschnitt geht davon aus, daß die Einschaltung dritter Parteien für die Bearbeitung zugespitzter ethnopolitischer Konflikte von wesentlicher Bedeutung ist und enthält eine Systematisierung der Funktionen und Strategien, die von diesen dritten Parteien übernommen werden kann. Darauf aufbauend werden dann fünf prozeßorientierte Ansätze der Konfliktbearbeitung vorgestellt, die sich zumindest programmatisch und analytisch unterscheiden lassen, auch wenn sie in der Praxis oft in verschiedenen Kombinationen vertreten sind (Abschnitt 5).

2 Die ethnopolitische Konfliktdynamik

2.1 Zum Umfang ethnopolitischer Konfliktkonstellationen

Die schlichteste Kalkulation des ethnopolitischen Konfliktpotentials beruht auf dem Vergleich der Zahl der (National)Staaten mit der Zahl ethnisch unterscheidbarer Gruppen. Der Ausgangspunkt ist hier die europäische Idee, nach der ein Nationalstaat möglichst auf einer homogenen ethnonationalen Grundlage errichtet werden sollte.⁹ Da diesem ›Ideal‹ jedoch nur eine Minderheit der gegenwärtig circa 190 Staaten gerecht wird, stellen sich die meisten von ihnen als multiethnische Gebilde dar. Freilich schwanken die Angaben über die Zahl ethnischer Gruppen in der heutigen Welt erheblich. Sie reichen von ethnographischen Aufstellungen in der Größenordnung von 3.000 bis 5.000 Ethnien¹⁰ über die Berechnungen von Gunnar P. Nielsson, der für Anfang der 80er Jahre insgesamt 589 Gruppen zählte (einschließlich der staatsbildenden Gruppen)¹¹ bis zur Dokumentation der ›Minority Rights Group‹, die 1990 insgesamt 170 ethnische Gruppen ohne eigenen Staat auflistete¹².

Der Nachteil dieser Herangehensweise ist, daß es etliche auch verfassungsmäßig verankerte multiethnische Staatsgebilde gibt und es in vielen mononational verfaßten Staaten gleichwohl gelungen ist, die interethnischen Beziehungen friedlich zu gestalten. Sinnvoller läßt sich das ethnopolitische Konfliktpotential deshalb wohl erfassen, indem die seit dem Ende des 2. Weltkriegs aufgetretenen manifest gewaltsamen Konflikte daraufhin untersucht werden, ob in

9. Vgl. Peter Alter: Nationalismus. Frankfurt a. M. 1985.

10. Bernard Nietschmann: The Third World War, in: Cultural Survival Quarterly 11, 3 (1987), S. 1–16.

11. Gunnar P. Nielsson: States and ›Nation-Groups‹. A Global Taxonomy, in: Edward A. Tiryakian / Ronald Rogowski (Hg.): New Nationalisms of the Developed West: Toward Explanation. Boston 1985, S. 27–56, hier S. 33.

ihnen die Ethnizität eine maßgebliche Rolle gespielt hat. Dieser Ansatz liegt dem ›Minorities at Risk‹-Projekt der Universität von Maryland zugrunde.¹³

Bei der Ermittlung ethnischer Zugehörigkeiten wendet sich der Ansatz des ›Minority at Risk‹-Projekts gegen ein primordiales Verständnis, nach dem Ethnizität eine quasi biologisch vorgegebene Größe repräsentiert. Sie wird stattdessen als eine soziale Konstruktion begriffen, die allerdings tief im ›historischen Gedächtnis‹ der jeweiligen Gruppe verankert sein kann. Entscheidend für die Konstituierung einer bestimmten ethnischen Identität seien mithin nicht die gemeinsamen historischen Erfahrungen, Mythen und religiösen Überzeugungen, die eigene Sprache, eine besondere Lebensweise sowie ähnliche Merkmale als solche, sondern erst die gemeinsame Wahrnehmung, daß diese Merkmale ihre Angehörigen von jenen anderer Gruppen wesentlich unterscheiden.¹⁴ Zwei Faktoren, die diese gemeinsame Wahrnehmung fördern können, sind die Erfahrung einer negativen (gegebenenfalls auch positiven) Diskriminierung im Vergleich zu anderen Gruppen sowie die gezielte politische Mobilisierung zugunsten von tatsächlichen oder vermeintlichen Interessen der jeweiligen Gruppen.

Legt man diese Kriterien einer Auflistung ethno-politischer Gruppen zugrunde, die in manifest gewaltsame Konflikte verwickelt sind, gelangt das ›Minorities at Risk‹-Projekt zwischen 1945 und 1989 zur Identifikation von insgesamt 233 derartige Gruppen.¹⁵ Entgegen einer verbreiteten Vorstellung ist die Zunahme ethno-politischer Konflikte nicht erst in den letzten Jahren, seit dem Ende des Ost-West-Konflikts, aufgetreten. Nach diesem Projekt läßt sich dieser Trend vielmehr seit dem Ende der 60er Jahre beobachten. Wie die Tabelle 1 zeigt, gab es in

12. Minority Rights Group (Hg.): World Directory of Minorities. Chicago / London 1990.

13. Vgl. Ted Robert Gurr: Minorities at Risk. A Global View of Ethnopolitical Conflicts. Washington 1993. Gurr verwendet allerdings statt des Begriffs der ›ethnischen Gruppe‹ den der ›communal groups‹, um die unterschiedlichen Erscheinungsformen ethnopolitischer Mobilisierung hervorzuheben; siehe die Klassifikation im folgenden Abschnitt.

14. Ebenda, S. 3 ff.

15. Ebenda, S. 19.

den Ländern der Dritten Welt bereits in den 70er und 80er Jahren eine erhebliche Zunahme ethno-politischer Konflikte. Das Auseinanderbrechen Jugoslawiens und der Sowjetunion hat diesen Trend verstärkt und auf Europa ausstrahlen lassen, ihn aber nicht geschaffen.

Tabelle 1: Zahl ethnopolitischer Gruppen, die in gewaltsame Konflikte verwickelt sind, 1945–1994, nach Regionen¹⁶

Zeitabschnitt	Europa ¹⁷ Nordamerika	Naher Osten ¹⁸	Asien	Afrika ¹⁹	Latein- amerika	Insgesamt
1945–1949	7	6	12	1	0	26
1950–1959	2	15	13	6	0	36
1960–1969	3	4	15	17	0	36
1970–1979	1	16	18	19	1	55
1980–1989	7	13	20	17	5	62
1993–1994	10	6	28	23	3	70

Quelle: Ted Robert Gurr: *People against States: Ethnopolitical Conflict and the Changing World System*. Unveröffentlichtes Manuskript, Maryland, 1994.

Ein gerechtfertigter Einwand gegen diese Berechnung des ethnopolitischen Konfliktpotentials am Ende des 20. Jahrhunderts ist die einseitige Konzentration auf die politische Mobilisierung und die politischen Bestrebungen von Seiten der jeweiligen Minderheiten. In vielen Fällen der jüngsten Zeit sind es gerade nicht die Initiativen der Minderheiten, sondern die Unterdrückungsmaßnahmen der

16. Die Auswertungen der ethnopolitischen Gruppen, die 1945–1994 in manifest gewaltsame Konflikte verwickelt waren, basieren auf der Analyse des »Minorities at Risk«-Projektes von 233 derartigen. Die Gruppen sind aufgelistet nach dem jeweiligen Zeitabschnitt, in dem sie an schwerwiegendem und ausgedehntem politischen Aufruhr, lokalen Aufständen, Guerillaaktivitäten, Bürgerkrieg oder interethnischen Kriegen teilnahmen. Diejenigen Gruppen, die in mehr als in einem Konflikttypus während eines Zeitabschnittes involviert waren, sind nur einmal aufgelistet.

17. Einschließlich der UdSSR und Nachfolgestaaten.

18. Einschließlich Nordafrika, Israel, Afghanistan, Pakistan und der Türkei.

19. Außer Maghrebstaaten, Libyen und Ägypten, einschließlich Südafrika.

Mehrheiten, der staatsbildenden ethnischen Gruppen, die zum Ausbruch gewaltsamer Konflikte geführt haben.²⁰ Überdies zeigt ein Blick auf die von Gurr und seinen MitarbeiterInnen zusammengestellten Konfliktlisten, daß es gerade in jüngster Zeit in einigen Krisenregionen zu neuen Konfliktkonstellationen gekommen ist. Gleichwohl geben ihre Zusammenstellungen den zur Zeit wohl vollständigsten Überblick über das ethnopolitische Konfliktpotential.

2.2 Fünf Aspekte ethnopolitischer Konfliktodynamik

In Anlehnung an den Konfliktforscher Friedrich Glasl lassen sich fünf Dimensionen der Konfliktdiagnose unterscheiden, die zugleich auch Ansatzpunkte für die Konfliktbearbeitung liefern: die Parteien, die Beziehungen der Parteien zueinander, die Konflikt-Gegenstände, der Konfliktverlauf sowie die Grundeinstellungen der Parteien zu dem jeweiligen Konflikt.²¹ Sie sollen im folgenden genutzt werden, um die Besonderheiten ethnopolitischer Konflikte herauszuarbeiten.

2.2.1 Die Konfliktparteien: Die Entwicklung »ethnischer Schicksalsgemeinschaften« durch politische Inszenierungen und kollektive Erfahrungen

Mit Recht bemerkt Donald L. Horowitz in seinem Standardwerk über ethnische Konflikte, daß viele Mißverständnisse über das Konzept der Ethnizität dadurch beseitigt werden können, daß man sich von der Vorstellung trennt, es gäbe so etwas wie die ›Essenz‹ von Ethnizität.²² Ethnische Zugehörigkeiten lassen sich

20. Vgl. für die frühere Sowjetunion Valery Tishkov: "Don't Kill Me, I'm a Kyrgyz!": An Anthropological Analysis of Violence in the Osh Ethnic Conflict, in: Journal of Peace Research 32, 2 (1995), S. 133.

21. Friedrich Glasl: Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte und Berater. Bern / Stuttgart 1994, 4. Aufl., S. 95 ff.

22. Donald Horowitz: Ethnic Groups in Conflict. Berkeley u.a. 1985, S. 55.

vielmehr auf einem Kontinuum darstellen, das die Art und Weise repräsentiert, wie Menschen sich selbst kategorisieren. An dem einen Ende stehen freiwillige Mitgliedschaften und an dem anderen Ende Mitgliedschaften durch Geburt. Ethnische Gruppen zeichnen sich dadurch aus, daß in ihnen das Abstammungselement zwar deutlich ausgeprägt ist, es gleichwohl die verschiedensten Kombinationen mit erworbenen sozialen Merkmalen gibt. Gerade diese Flexibilität hat vermutlich dazu geführt, daß die Ethnizität nicht nur in vormodernen Zeiten eine Schlüsselrolle bei der Organisation sozialer Beziehungen spielte, sondern auch – entgegen den Voraussagen vieler Modernisierungstheoretiker – in der (Post)-Moderne eine Überlebenschance zu haben scheint.²³

In Anlehnung an eine verbreitete Definition ethnischer Gruppen lassen sich sechs konstituierende Elemente auflisten:²⁴

- *ein gemeinsamer Name*, der allerdings unter Umständen erst am Ende eines Formierungsprozesses steht (wie im Fall der bosnischen ›Muslime‹, die diesen Namen erst im Zuge der inner-jugoslawischen Auseinandersetzungen übernahmen, als die religiöse Bindung längst in den Hintergrund getreten war);
- *der Mythos einer gemeinsamen Abstammung*, der sich in Legenden, Symbolen und anderen Manifestationen einer mehr oder weniger heroischen ›Urgeschichte‹ ausdrückt;
- *eine gemeinsame Geschichte* bzw. genauer eine Geschichtsschreibung, die die kollektiven Erfahrungen unter dem Gesichtspunkt ihrer gemeinschafts-bildenden Wirkungen interpretiert;
- *eine gemeinsame Kultur*, die sich vor allem in einer gemeinsamen Sprache ausdrückt, aber auch Faktoren wie Religion, Lebensweise, Sitten und

23. Vgl. die Gegenüberstellung ethnischer Gruppen in der Vor-Moderne und Moderne bei Anthony D. Smith: *The Ethnic Origin of Nations*. Oxford / Cambridge 1986.

24. Vgl. ebenda, S. 22 ff.. Ferner Christian Scherrer, a.a.O. (Anm. 3), S. 4 ff.

Gebräuche, Normen und Institutionen sowie physische Merkmale umfassen kann;

- *eine Verbindung mit einem bestimmten Territorium*, das nicht notwendigerweise real von dieser Gruppe besiedelt sein muß, aber doch zumindest einen historischen ›Anspruch‹ auf dieses Territorium rechtfertigt;
- *ein Gemeinschaftsbewußtsein*, das sich zwar unter Umständen erst spät herauskristallisiert, aber den entscheidenden Schritt zur Konstituierung einer ethnischen Identität darstellt.

Die Formierung dieser Merkmale vollzieht sich in der Regel in einer konfliktreichen Auseinandersetzung mit anderen ethnischen Gruppen, in deren Verlauf sich die Grenzen und die Zusammensetzung der Gruppen selbst verändern können. Die Ethnogenese ist mithin auch ein anhaltender Prozeß der Assimilation und der Differenzierung, der zu größeren oder kleineren Einheiten führen kann. In der Neuzeit wurde und wird dieser Prozeß wesentlich beeinflusst durch die Nationenbildung und den Nationalismus. Die ›Erfindung der Nation‹²⁵ hat vor allem dazu geführt, daß alle ethnischen Gruppen einem starken Druck ausgesetzt sind, sich selbst als ›Nation‹ zu konstituieren, d.h. für sich den Anspruch auf politische Autonomie und Selbstbestimmung zu fordern.

Die Schwierigkeiten, die sich daraus ergeben, hängen insbesondere mit den zwei verschiedenen Wurzeln der Bildung von National-Staaten zusammen. Auf der einen Seite gibt es die westliche, insbesondere englische und französische Tradition der ›Staatsnation‹, in der die politische Mobilisierung und Vereinheitlichung auf der Basis der *Territorialität* beruhte. Auf der anderen Seite gibt es die deutsche und osteuropäische Tradition der ›Kulturnation‹, in der die politische Gemeinschaftsbildung sich primär an *ethnischen* Kategorien orientierte. Dieser Dualismus prägt bis heute das Selbstverständnis der allermeisten Staaten, da sie beide Traditionsstränge miteinander verknüpft haben, wenn auch in sehr unterschiedlicher Form. Da nur in wenigen Fällen *eine* ethnische Gruppe mit dem

25. Benedikt Anderson: Die Erfindung der Nation. Zur Karriere eines erfolgreichen Konzepts. Frankfurt a. M. 1988.

Nationalstaat identisch ist, stellt sich in der Mehrzahl der Fälle die Frage, wie die politischen Ansprüche und Interessen jener ethnischen Gruppen erfüllt werden können, die nicht zur jeweils staatsbildenden ethnischen Gruppe gehören?

Um diese Frage zu beantworten ist es zunächst erforderlich, sich die wichtigsten Konstellationen ethnopolitischer Gruppenbildung vor Augen zu führen. Ted Robert Gurr hat dafür in dem ›Minorities at Risk‹-Projekt folgende Unterscheidung vorgeschlagen:²⁶

1. *Nationalitäten* (National peoples), die ein ethnonationales Selbstbestimmungsrecht für sich fordern:

Ethnonationalisten: Hierbei handelt es sich um größere Völker, die regionale Siedlungsschwerpunkte bilden und bereits über eine Geschichte politischer Autonomie verfügen.

Indigene Völker: Die Nachkommen der ursprünglichen Einwohner einer in der Regel peripheren Region, mit Subsistenzökonomie und einer deutlich unterschiedenen Kultur gegenüber den staatsbildenden Gruppen.

2. *Minderheiten* (Minority peoples), die innerhalb der bestehenden Staaten einen besseren politischen, sozialen und ökonomischen Status anstreben:

Ethnoklassen: Sozio-kulturelle Gruppen mit einem in der Regel niedrigen sozialen Status und ethnischen Merkmalen, die sie als Immigranten bzw. Nachkommen von Immigranten ausweisen.

Religiöse Gemeinschaften (Militant Sects), die sich in einer Abwehrhaltung gegenüber der dominanten Religion befinden. Häufig befinden sich diese Gruppen zugleich auch in einer ethnopolitischen Minderheitensituation.

26. Ted Robert Gurr, a.a.O. (Anm. 13), S. 18.

›Communal Contenders‹ : Mit diesem schwer zu übersetzenden Begriff werden Gruppen umschrieben, die eine relativ deutliche ethnische bzw. soziokulturelle Identität in einer heterogenen Gesellschaft herausgebildet haben und um Einfluß auf die Staatsmacht konkurrieren. Sie können dabei sowohl eine privilegierte wie benachteiligte Stellung einnehmen. Dieser Typus ist besonders verbreitet in Afrika und Asien.

Wie alle Klassifikationen hat auch diese Schwachstellen und Grauzonen. Ein besonderes Problem ergibt sich daraus, daß infolge der Dynamik sozialer Bewegungen gerade ethnopolitische Gruppen ihren Status verändern können. Zum Beispiel zeigt die Entwicklung im Kaukasus, wie in kurzer Zeit aus indigenen Völkern Ethnonationalisten werden können. Schwierig ist auch die Abgrenzung zwischen Ethnoklassen, z.B. den Immigranten aus Südeuropa und der Türkei in Deutschland, und den ›Communal Contenders‹, z.B. den Chinesen in Malaysia. Gleichwohl erscheint diese Systematik hilfreich im Hinblick auf Rahmenbedingungen der Konfliktbearbeitung vor allem in der Staatenwelt.

Wesentlich für das Selbstverständnis ethnopolitischer Gruppen sind die Erfahrungen, die sie im Rahmen der Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Staat bzw. mit konkurrierenden Gruppen machen. Ted Robert Gurr hat in einem komplexen Kausalmodell die Antriebsfaktoren insbesondere für politisches Protestverhalten zusammengestellt.²⁷ Abgesehen von den Möglichkeiten zur politischen Artikulation und von den internationalen Rahmenbedingungen unterscheidet er dabei vor allem zwei Faktoren: einerseits das Ausmaß der kollektiv empfundenen Benachteiligungen, Diskriminierungen und repressiven Maßnahmen, andererseits das Ausmaß der Gruppenkohäsion und der Gruppenidentität. Diese beiden Faktoren sollen etwas genauer im Hinblick auf ihren Effekt der ethnopolitischen Mobilisierung betrachtet werden.

27. Ted Robert Gurr, a.a.O. (Anm. 13), S. 123 ff.

Der erste Aspekt der kollektiven Negativerfahrungen spielt gerade bei stark eskalierten ethno-politischen Konflikten eine wichtige Rolle. Dazu zählen insbesondere Ereignisse, bei denen eine große Zahl von Angehörigen einer Gruppe zum Opfer von Willkürherrschaft und Vertreibung, einer militärischen Niederlage oder einer anderen Form von Gewalt durch Angehörige einer anderen Gruppe wurden. Als extremste Erfahrung ist hier der Völkermord zu nennen.²⁸ Diese einschneidenden Erfahrungen haben oft eine traumatisierende Wirkung über die unmittelbar betroffene Generation hinaus. Wie tiefe Verletzungen einzelner Personen als Schlüsselerfahrungen an die Kinder und Enkel übertragen werden können, so können auch schwerwiegende kollektive Verletzungen an die nachfolgenden Generationen weitergegeben werden und zu einem Bestandteil der ethnischen Schicksalsgemeinschaft werden.

Der Psychoanalytiker Vamik Volkan bezeichnet diese mentalen Prägungen als ›chosen traumas‹, um hervorzuheben, daß die Art und Weise, wie sich diese Verletzungen im kollektiven Bewußtsein niederschlagen, mitbeeinflusst wird durch Prozesse der gezielten Mythologisierung.²⁹ Freilich ist hier sehr genau zu unterscheiden, wie stark vermittelt diese Prägungen sind. Für die weitere Forschung stellt sich deshalb auch die Aufgabe, das Begriffsfeld der individuellen und kollektiven Traumata genauer zu fassen.

Nicht selten enthält das kollektive Bewußtsein ethnischer Schicksalsgemeinschaften eine Reihe solcher ›chosen traumas‹. Ein Beispiel liefert die Geschichte des nordkaukasischen Volkes der Tschetschenen, die erst nach langen und verlustreichen Kämpfen Mitte des 19. Jahrhunderts dem zaristischen Rußland einverleibt worden waren. Ihr wichtigstes ›chosen trauma‹ ist bis heute zweifellos

28. Welches erschreckende Ausmaß diese Form der Gewalt im 20. Jahrhundert angenommen hat, belegt Rudolph J. Rummel: Power, Genocide and Mass Murder, in: Journal of Peace Research 31, 1 (1994), S. 1–10. Nach Rummels Statistik übertrifft die Zahl der Opfer von Völkermorden und anderen politisch motivierten Massenmorden zwischen 1900 und 1987 mit ca. 169 Mill. um ein Vielfaches die Zahl der Kriegstoten im gleichen Zeitraum mit ca. 39 Mill.

29. Vamik Volkan: The Need to Have Enemies and Allies. From Clinical Practice to International Relationships. Northvale, N.J. / London 1994, S. XXV ff.

die von Stalin angeordnete Vertreibung 1944 nach Zentralasien wegen ihrer angeblichen Kollaboration mit Hitler-Deutschland, die zu einem immensen Verlust an Menschenleben führte und in dem Versuch gipfelte, die Erinnerung an dieses Volk in ihrer Heimatregion vollständig auszulöschen.³⁰ Das nächste ›chosen trauma‹ dürfte die von Präsident Jelzin angeordnete militärische Intervention in Tschetschenien 1994/95 werden.

An diesem Beispiel läßt sich überdies zeigen, daß zum kollektiven Bewußtsein auch das Gegenteil gehören kann: die ›chosen glories‹. So gehört zum kollektiven Selbstbewußtsein vieler Tschetschenen auch die Erinnerung an den ›heroischen Widerstand‹ gegen die russischen Kolonialfeldzüge des 18. und 19. Jahrhunderts sowie die Verklärung prominenter Widerstandskämpfer aus dieser Zeit. ›Chosen glories‹ haben vor allem dann eine wichtige Funktion der Stützung des Selbstwertgefühls, wenn sich die Gruppe in einer prekären oder bedrohten Lage wahrnimmt.

Die ›chosen traumas‹ und ›chosen glories‹ beruhen zwar einerseits auf realen Ereignissen und Erfahrungen, andererseits sind sie nicht zu verstehen ohne die sozialen und politischen Zusammenhänge, unter denen diese Erinnerungen als Bestandteil des kollektiven Bewußtseins verankert, wachgehalten, wiederbelebt oder modifiziert werden. Ein Einflußfaktor ist dabei die ethnische Gruppenkohärenz bzw. umgekehrt das Ausmaß anderer, nicht-ethnischer Zugehörigkeiten (z.B. zu sozialen Schichten, Bildungs- und Berufsmilieus, regionalen Einheiten, Altersgruppen, Subkulturen, ethnisch gemischten Familien usw.). Je bedeutsamer die ethnischen Bindungen sind, umso größer ist vermutlich das Gewicht der mit ihnen verbundenen Vorstellungen und Prägungen. Relativiert sich jedoch diese Bindung, dürften auch die ›chosen traumas‹ und ›chosen glories‹ an Prägewirkung verlieren.

30. Vgl. Abderrazak Essaied u.a.: Chechnia. Report of an International Alert Fact-Finding Mission. London: International Alert 1992.

Von maßgeblicher Bedeutung für die ethnopolitische Mobilisierung ist das Verhalten der politischen Eliten, die als ›ethnische Unternehmer‹ zielstrebig historische Gemeinschaftsbezüge und andere ethnische Gemeinsamkeiten für ihre Zwecke nutzen können.³¹ Diese Gefahr ist besonders dann gegeben, wenn die soziale und wirtschaftliche Basis für nicht-ethnische Bindungen erst gering ist bzw. wenn sie in einer Krisensituation besonders strapaziert werden.

Am Beispiel der Transformationsgesellschaften Osteuropas und der früheren Sowjetunion ist in jüngster Zeit vielfach analysiert worden, warum es eine durchaus rationale Strategie sein kann, wenn die alten und neuen Eliten dieser Länder auf systematische Weise eine Ethnisierung der Politik betreiben.³² Um nur einige zu nennen: Sie ermöglicht eine preiswerte Distanzierung von den alten Verhältnissen und kann zugleich genutzt werden, um über die ökonomische Misere hinwegzutrusten; sie bietet sich mangels anderer, sozio-ökonomisch definierter Interessengruppen als Mobilisierungsbasis für den Parteienwettbewerb an; sie stellt einen vermeintlich stabilen und natürlichen Bezugsrahmen her, den die schwachen Staatsgewalten nicht mehr hergeben. Der Preis für diese Ethnisierung ist hoch. Er besteht in der Eskalationsgefahr interethnischer Konflikte. Wie die Kriege im früheren Jugoslawien zeigen, wird dies aber von manchen Eliten sogar noch als, so zynisch es auch klingen mag, Vorteil betrachtet. Denn hinter den vermeintlich naturwüchsigen ethnischen Konflikten lassen sich umso leichter die machtpolitischen Interessen der jeweiligen Eliten verbergen.³³ Ein weiterer Beleg für die Instrumentalisierungsthese ist die Tatsache, daß die Eskalation auf eine gewaltsame Ebene in vielen Fällen von den staatsbildenden ethnischen Gruppen (bzw. ihren Eliten) ausgeht und *nicht* von den unterprivilegierten Gruppen.

31. Vgl. die exemplarische Darstellung für Rußland bei Valery A. Tishkov: What is Russia? Prospects for Nation-Building, in: Millenium 26, 1 (1995), S. 41–54.

32. Vgl. exemplarisch Claus Offe: Der Tunnel am Ende des Lichts. Frankfurt / New York 1993, S. 146 ff.

33. Vgl. hierzu die Analyse der serbischen und kroatischen Politik gegenüber Bosnien-Herzegowina bei Harry Bauer / Thomas Kimmig: Frieden um jeden Preis?, in: Nenad Stefanow / Michael Werz (Hg.): Bosnien und Europa. Die Ethnisierung der Gesellschaft. Frankfurt 1994, S. 42–59.

Weniger untersucht wurde bisher die Frage, wie die Ethnisierung der Politik im Zusammenwirken von Eliten und der Bevölkerung im Einzelfall verläuft. Inwieweit agieren die politischen Führer hier vor allem als aktive Ver-Führer, die die ethnische Karte rational und zielstrebig einsetzen und inwieweit reagieren sie auf latente Bedürfnislagen und passen sich der krisenbedingten Nachfrage nach ethnopolitischen Identifikationsfiguren an? Aus psychoanalytischer Sicht gibt es die These, daß in Krisensituationen der Typus des charismatischen Führers mit ausgeprägt narzißtischen Persönlichkeitsmerkmalen auf besondere Resonanz bei der Bevölkerung stößt, weil seine Allmachts- und Größenphantasien sich gut als Projektionsfläche für die Überwindung der kollektiven Kränkungen seiner Anhänger eignet.³⁴ Demnach stehen beide Faktoren in einem wechselseitigen Zusammenhang, was die Konfliktbearbeitung zwar nicht leichter macht, aber zugleich auch gegen schlichte Entweder-Oder-Lösungen spricht. Für die praktische Konfliktbearbeitung ist es auf jeden Fall von ausschlaggebender Bedeutung, ob und inwieweit die jeweilige Gruppe über handlungsfähige Repräsentanten verfügt und auf welche Weise sie mit ihrer Basis in Verbindung stehen.³⁵

Für die Konfliktbearbeitung ergibt sich aus dieser historischen und psychosozialen ›Tiefendimension‹ ethnopolitischer Auseinandersetzungen, daß es außerordentlich schwierig ist, sie ausschließlich als *Sachkonflikte* anzugehen. Je tiefer die historischen Wurzeln dieser Konflikte sind, desto notwendiger dürfte es auch sein, sie als *Beziehungskonflikte* zu sehen und entsprechend zu behandeln.

34. Vamik Volkan, a.a.O. (Anm. 29), S. 183 ff.

35. Friedrich Glasl unterscheidet hier drei Grundfiguren: Volkstribunen, Senatoren und Könige im Exil. Für eine wirksame Konfliktbearbeitung eignen sich am besten ›Senatoren‹, bei zugespitzten ethnopolitischen Konflikten spielen jedoch Volkstribunen oft die maßgebliche Rolle; a.a.O. (Anm. 21), S. 162 ff.

2.2.2 Die Beziehungen zwischen den Konfliktparteien: Die Asymmetrie der Akteure und die Asymmetrie zwischen der Dynamik der Gesellschaftswelt und der Statik der Staatenwelt

Ein grundlegendes Merkmal für die überwiegende Zahl ethnopolitischer Konflikte ist ihr asymmetrischer Charakter. Das betrifft sowohl den (personellen) Umfang der miteinander im Konflikt liegenden Gruppen und die ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen als auch die legitimatorischen und strukturellen Rahmenbedingungen. Die verbreitete Mehrheiten-Minderheiten-Konstellation führt dazu, daß die traditionellen Mechanismen der Mehrheitsdemokratie keine befriedigenden Perspektiven für die Regelung zugespitzter ethnopolitischer Konflikte bieten können. Mindestens ebenso schwerwiegend sind aber auch die Folgen der strukturellen Asymmetrie: Während eine Partei im Namen eines bestimmten, meist *staatlich* legitimierten Status quo auftritt, fordert die andere mit Hinweis auf *gesellschaftliche* Ungerechtigkeiten die Änderung dieses Status quo zu ihren Gunsten.

Hinter diesem Gegensatz steckt ein grundsätzliches Spannungsverhältnis, das die internationalen Beziehungen am Ende des 20. Jahrhunderts prägt, nämlich die höchst ungleichzeitigen Entwicklungen in der Staatenwelt und in der zunehmend wichtiger werdenden Gesellschaftswelt.³⁶ Zweifellos sind die Staaten weiterhin wichtige Akteure auf der internationalen Bühne, neben sie ist jedoch, zumindest in der OECD-Welt, ein Netz von vielen tausend nicht-staatlichen Akteuren getreten, von Wirtschaftsunternehmen, Medienimperien, berufsbezogenen Interessenvereinigungen, politischen ›pressure groups‹ u.v.a.m. Das grenzüberschreitende sozio-ökonomische und auch das kulturelle sowie das politische Geschehen sind deshalb nur noch begrenzt über die Aktivitäten der Staaten und Regierungen zu beeinflussen.

36. Vgl. zu diesem Strukturwandel und zur Begrifflichkeit James N. Rosenau: *Turbulence in World Politics. A Theory of Change and Continuity*. Princeton 1990; Ernst-Otto Czempiel: *Weltpolitik im Umbruch. Das internationale System nach dem Ende des Ost-West-Konflikts*. München 1991; Norbert Ropers: *Weltordnung*, in: Ingomar Hauchler (Hg.): *Globale Trends 93/94*. Frankfurt 1993, S. 25-47.

Die Gesellschaftswelt hat eine zunehmende Eigendynamik entwickelt, die freilich regional und sektoral höchst unterschiedlich ausgeprägt ist.³⁷ Die Eigendynamik der Gesellschaftswelt führt dazu, daß die politische Ordnung der Staatenwelt immer aufs neue herausgefordert wird. Dies gilt insbesondere für *ethnonationale* Bestrebungen, in denen es nicht nur um die innere Verfassung der Staaten geht, sondern unter Umständen auch um ihre äußere, die territoriale Integrität. Aber auch in anderen ethnopolitischen Beziehungen sind es vor allem grenzüberschreitende soziale Wandlungsprozesse, die zur Konflikteskalation beitragen. Dieter Senghaas hat in diesem Zusammenhang eine Unterscheidung von drei ethnopolitischen Konfliktkonstellationen vorgeschlagen:³⁸

- *Konflikte um die Besitzstandwahrung.*

Sie sind davon geprägt, daß eine Gruppe zu der Auffassung gelangt, ihre eigenen Aufwendungen für die Aufrechterhaltung des Gesamtstaates seien höher als der Nutzen, den sie aus der Gemeinschaft mit anderen ethnonationalen Gruppen ziehen könne. Das trifft vor allem auf ökonomisch besser gestellte Gruppen zu.

- *Konflikte um die Überfremdungsabwehr.*

Hier geht es um das Bestreben einer Gruppe, die zumindest in früheren Zeiten die Mehrheit in einer Region stellte oder noch stellt, die tatsächliche oder vermeintliche Bedrohung ihrer Dominanz oder Integrität abzuwehren. Dieser Impuls richtet sich insbesondere gegen Immigranten, denen gegenüber ein vorrangiges ›Heimatrecht‹ geltend gemacht wird.

- *Konflikte um die Assimilationsabwehr.*

37. Vgl. Gustaaf Geeraerts / Anne Mellentin: *Analyzing Non-State Actors in World Politics. A Conceptual Approach.* Brüssel: Centrum voor Polemologie, Vrije Universiteit 1994 (POLE-Papers 4/1994).

38. Dieter Senghaas: *Friedensprojekt Europa.* Frankfurt 1992. S. 117–121.

Diese Konstellation repräsentiert die klassische Form des Minderheitenschutzes. Eine zahlenmäßig unterlegene Gruppe versucht ihre Identität gegenüber der Mehrheit zu behaupten.

In der Realität gibt es vielfache Kombinationen dieser Grundtypen. Das trifft vor allem auf länger anhaltende ethnopolitische Konflikte zu, die durch verschiedene Phasen staatlicher Ordnung gegangen sind und in denen mehrere ethnoterritoriale Konstellationen nebeneinander existieren. So tauchen im politischen Diskurs der ungarischen Minderheit in Siebenbürgen (Rumänien) von heute alle drei Grundtypen auf. Im Vordergrund steht die Assimilationsabwehr, da die Ungarn in Siebenbürgen insgesamt eine Minderheit von knapp über 20 % der Bevölkerung darstellen und sich seit der Integration in den rumänischen Staat nach dem Ersten Weltkrieg einem erheblichen Anpassungsdruck gegenüber sehen.³⁹ In einigen Bezirken stellen sie jedoch die Bevölkerungsmehrheit und befinden sich hier nach Jahrzehnten der systematischen Ansiedlung von Rumänen unter Ceaucescu in der Position einer Überfremdungsabwehr. Aufgrund ihrer traditionell privilegierten sozialen Lage und ihrer Bindungen an den ökonomisch weiter entwickelten Nachbarstaat Ungarn geht es aus ihrer Sicht nicht zuletzt auch um Besitzstandswahrung.

Das Beispiel Ungarn macht deutlich, daß die Konfliktkonstellationen zusätzlich durch die ethnopolitischen Bindungen und Konstellationen im regionalen staatlichen Umfeld geprägt sein können. Dabei spielen insbesondere jene Staaten eine Rolle, die, wie im diesem Fall Ungarn, sich ausdrücklich als Schutzmächte ihrer Nationalität verstehen.⁴⁰ Die wichtigste Schutzmacht dieser Art ist gegenwärtig wohl die Russische Föderation, da seit der Auflösung der Sowjetunion ca. 25 Mio. Russen in anderen GUS- sowie den baltischen Staaten leben und ihr Status vielfach Gegenstand heftiger politischer Auseinandersetzungen ist. Aber auch jenseits

39. Vgl. The Democratic Alliance of Hungarians in Romania (DAHR): Documents 1. Cluj: DAHR 1994.

40. Andere Bezeichnungen für dieses Verhältnis mit jeweils unterschiedlichen Akzenten sind: Kinstate, Patronagestaat, Titularnation.

unmittelbarer ethnischer Verwandtschaften können (staats-)grenzüberschreitende ethnopolitische Konstellationen bei der Konfliktformierung eine erhebliche Rolle spielen, wie es die 1989 gegründete »Konföderation der Bergvölker des Kaukasus« im Verhältnis zur Russischen Föderation zeigt. Die Vermischung mit machtpolitischen Bestrebungen kann freilich auch dazu führen, daß in zugespitzten Konflikten am Ende nur noch die schlichte Formel zählt: Der Feind meines Feindes ist mein Freund.

Die Asymmetrie vieler ethnopolitischer Konflikte stellt ihre friedliche Bearbeitung vor prinzipielle Herausforderungen. Eine gerechte und dauerhafte Konfliktlösung wird nämlich in der Regel nur dann für wahrscheinlich gehalten, wenn die Beziehungen zwischen den Parteien annähernd symmetrisch bzw. nicht extrem ungleichgewichtig sind. Für die konstruktive Bearbeitung ethnopolitischer Konflikte würde das praktisch bedeuten, die unterlegene Seite zu stärken, d.h. aus der Sicht von außen, ihr »*empowerment*« zukommen zu lassen. Aber wird nicht mit einer solchen Strategie der Konflikt erst provoziert, auf jeden Fall eskaliert?⁴¹

2.2.3 Die Konfliktgegenstände: Identitäten und Interessen

Der asymmetrische Charakter vieler ethnopolitischer Konflikte zwischen staatlichen Instanzen auf der einen Seite und ethnogesellschaftlichen Bewegungen auf der anderen Seite drückt sich auch darin aus, daß die Konfliktgegenstände von den Parteien mit sehr unterschiedlichen Akzenten beschrieben werden. Die gemeinsame Beschäftigung mit der Frage »Worum geht es eigentlich bei diesem Konflikt?« kann deshalb schon ein erster Schritt der Konfliktbearbeitung sein, wenn es gelingt, die wechselseitigen Sichtweisen einander zu vermitteln.

Der Regelfall ist, daß die Forderungen der ethnogesellschaftlichen Gruppen nach Anerkennung ihrer besonderen Rechte (die oft freilich nur den Wunsch nach einer nicht-diskriminierenden Behandlung ausdrücken) der Neigung der Staaten

41. Vgl. John Paul Lederach: *Building Peace. Sustainable Reconciliation in Divided Societies*. Harrisonburg: Eastern Mennonite University 1994, S. 32 ff.

gegenüberstehen, diese Besonderheiten zu leugnen oder zu relativieren bzw. dieses Ziel durch Assimilation oder im schlimmsten Fall durch Unterdrückungs- und Vertreibungsmaßnahmen anzustreben.

Charakteristisch für die bei ethnopolitischen Konflikten verhandelten Themen ist deshalb unter anderem der Streit über die Frage, ob und inwieweit der Anspruch auf die Anerkennung ethnischer Besonderheiten überhaupt gerechtfertigt ist. In der wissenschaftlichen und publizistischen Debatte wird an dieser Stelle der Unterschied zwischen *Interessen-* und *Identitätskonflikten* betont.⁴² Während Interessenkonflikte prinzipiell durch den Ausgleich der Interessen bearbeitet werden können, durch ein Mehr-oder-Weniger von wechselseitigen Zugeständnissen, gehe es bei Identitätskonflikten um Alles-oder-Nichts. Der Anspruch auf die Anerkennung einer besonderen ethnischen Identität sei deshalb nicht verhandelbar.

In der Realität sind die Interessen- und Identitätsanteile nicht ohne weiteres zu trennen. Hinzu kommt, daß es kaum einen länger dauernden Konflikt gibt, der sich nicht mit weiteren ›issues‹ auflädt: mit sozialstrukturellen Spannungen, Beziehungskonflikten zwischen den Repräsentanten, Meinungsverschiedenheiten darüber, was wann geschehen ist usw. Gleichwohl hat die Differenzierung zwischen dem Identitätskonflikt, bei dem es um die tiefer verwurzelten Gemeinsamkeiten ethnischer Zugehörigkeit sowie die ›chosen traumas‹ und ›glories‹ geht, und dem auf der politischen Ebene verhandelten Interessenkonflikt mehr als analytische Vorteile. Aus ihr ergibt sich auch, wie weiter unten gezeigt werden soll, eine Doppelstrategie der Konfliktbearbeitung.

Im übrigen vermag am ehesten das Konzept des Identitätskonfliktes, in dem es um die Wahrnehmung existentieller Bedrohungen geht, zu erklären, warum ethnopolitische Konflikte oft mit einer so kompromißlosen Härte ausgefochten werden. Eine systematische Begründung findet sich im Konzept der ›Basic human needs theory‹.⁴³ Danach haben nahezu alle tief verwurzelten sozialen Konflikte ihre

42. Vgl. exemplarisch Dieter Senghaas, a.a.O. (Anm. 38), S. 134 ff.

43. Vgl. John Burton (Hg.): Conflict: Human Needs Theory. Houndsmills / London 1990. Und grundlegend zu diesem Paradigma der Konfliktbearbeitung ders. / Frank Dukes (Hg.): Conflict: Readings in Managment and Resolution. Houndsmills / London 1990.

Ursache in der Frustration menschlicher Grundbedürfnisse nach Sicherheit, Identität und Partizipation, für die ethnische Bezugsgruppen eine große Rolle spielten. Diese Grundbedürfnisse seien universell und nicht kompromißfähig. Eine konstruktive Konfliktbearbeitung müsse deshalb darauf zielen, die umstrittenen Themen so zu transformieren, daß die zugrundeliegenden ›basic needs‹ zum Vorschein kommen, weil erst deren Befriedigung Chancen für eine dauerhafte Lösung eröffnen. Das Konzept der ›basic needs‹ läßt sich unter verschiedenen Gesichtspunkten kritisieren, z.B. im Hinblick auf seine kulturellen Defizite sowie die schlichte Übertragung physischer Bedürfnismodelle auf die psychische und soziale Ebene.⁴⁴ Problematisch ist auch die Unterstellung, bei ethnopolitischen Konflikten liege prinzipiell eine Versagung von Grundbedürfnissen nahe, womit andere Erklärungen sofort in den Hintergrund treten.⁴⁵ Gleichwohl macht es mit guten Gründen darauf aufmerksam, daß die Konfliktgegenstände auf verschiedenen Ebenen angesiedelt sind und es gerade bei ethnopolitischen Auseinandersetzungen darauf ankommt, auch die tieferliegenden Motive des Konfliktverhaltens zu thematisieren.

Neben der Frage der Anerkennung der anderen ethnischen Identitäten ist ein zweites charakteristisches Merkmal ethnopolitischer Auseinandersetzungen diejenige nach der ›historischen Wahrheit‹: Wer hat zuerst dieses Territorium besiedelt? Wer hat ›Schuld‹ an der Zuspitzung des Konflikts? Wer hat wem im Laufe des Konflikts was angetan? Es gibt die verbreitete Einstellung, daß wenn es gelänge, die Gegenseite und eventuelle dritte Parteien von der eigenen ›historischen Wahrheit‹ zu überzeugen, es dann doch leicht sein müßte, den Konflikt friedlich beizulegen. Diese Haltung wird nicht selten mit einer solchen Unerbittlichkeit verfolgt, daß sie die Konflikte oft genug weiter anheizen. Vermutlich ist es richtig, daß eine dauerhafte Versöhnung nur möglich ist, wenn an den

44. Vgl. Mark Hoffman: Third-Party Mediation and Conflict-Resolution in the Post-Cold War World, in: John Baylis / N.J. Rengger (Hg.): Dilemmas of World Politics. Oxford 1992, S. 261–286.

45. Vgl. Valerij Tishkov: a.a.O. (Anm. 20), S. 133–149.

historischen Verletzungen gearbeitet wird, was ohne eine Aneignung der gemeinsamen Vorgeschichte nicht möglich ist. Entscheidend ist dabei jedoch die Haltung: Geht es um Rechtfertigung als Konfliktstrategie oder um Aufklärung als Problemlösung?

Für die Konfliktbearbeitung ergibt sich aus diesen Überlegungen zu den Konfliktgegenständen eine weitere Differenzierung des bereits oben genannten Beziehungsaspektes ethnopolitischer Auseinandersetzungen: Wie kann es gelingen, das offensichtlich ausgeprägte und tiefe Bedürfnis nach *Anerkennung* der je spezifischen kollektiven Identitäten so zu befriedigen, daß nicht die Anerkennung des einen als Bedrohung für den anderen erscheint? Ferner: Wie können die Ursachen und Folgen der wechselseitigen Verletzungen und Kränkungen so bearbeitet werden, daß daraus keine neue Eskalation entsteht, sondern ein Weg zur Einsicht in die wechselseitige Verstrickung?

2.2.4 Die Eskalationsdynamik: Die Folgen von Personifizierung, Simplifizierung, Drohpolitik und Gewalt

Ethnopolitische Konflikte entwickeln sich meist über einen sehr langen Zeitraum, der Jahrzehnte, ja Jahrhunderte umfassen kann. In diesem Prozeß sind vielfältige subjektive und objektive Faktoren beteiligt, die sich wechselseitig beeinflussen. D.h. der Konflikt wird einerseits mehr oder weniger bewußt inszeniert, andererseits jedoch auch erfahren als ein Ergebnis ›objektiver‹ Faktoren: wie Siedlungsstruktur, Bevölkerungsverschiebungen, Herrschaftsverhältnissen, kulturellen Differenzen, sozialen Ungerechtigkeiten u.v.a.m. Die Frage, worum es denn *eigentlich* bei dem jeweiligen Konflikt geht, ist deshalb oft so schwer zu beantworten.

Die langfristige Entwicklung ethnopolitischer Konflikte ist bislang kaum systematisch und vergleichend untersucht worden. Die historische Erfahrung spricht für die These, daß sie eine besondere Eskalationsgefahr in Richtung auf eine gewaltsame Austragung aufweisen. Allerdings kann dem entgegengehalten werden, daß dies vor allem an den fehlenden friedlichen Konfliktbearbeitungsmöglichkeiten auf der internationalen Ebene liegt.

Friedrich Glasl hat die These aufgestellt, daß soziale Konflikte generell eine Eigendynamik der Eskalation beinhalten, wenn die Akteure der Konfliktintensivierung nicht bewußt entgegentreten.⁴⁶ Er macht dafür eine Reihe von Basismechanismen verantwortlich: die Neigung zur Projektion alles Negativen auf die Gegenseite, die Tendenz zur gleichzeitigen Ausweitung der umstrittenen Themen und zur Vereinfachung der Struktur der Kontroversen sowie zur Personifizierung des Streits. In höheren Eskalationsstufen sieht er zudem die fatale Neigung, daß die Parteien hoffen, durch eine Erhöhung der Gewaltandrohung zu erreichen, daß die andere Seite nachgibt. Tatsächlich wird jedoch meistens das Gegenteil erreicht (›Beschleunigung durch Bremsen‹).

Zieht man dieses Modell für die Erklärung der Eskalationsdynamik bei ethnopolitischen Konflikten heran, lassen sich die Basismechanismen konkretisieren. So ist die *Neigung zur Projektion* bei ethnopolitischen Akteuren besonders

46. Friedrich Glasl, a.a.O. (Anm. 21), S. 181 ff.

naheliegend, weil ihre Formierung mit erheblichen inneren Auseinandersetzungen, Konkurrenzen und Spannungen einhergeht. Die internen Widersprüche und Probleme passen jedoch nicht so recht zu dem grandiosen Selbstbild, mit dem die Eliten ihre Anhänger mobilisieren. Daher liegt es nahe, die unerwünschten bzw. nicht zugestandenen eigenen Merkmale auf den Gegner zu projizieren.

Die *Ausweitung der Konfliktthemen* bietet sich an, weil die um Anerkennung ringenden ethnopolitischen Gruppen dazu neigen, auf möglichst vielen Gebieten ihre Besonderheiten herauszustellen. Gleichzeitig erlaubt die vermeintlich natürliche ethnische Zugehörigkeit eine *einfache Erklärung* aller komplexen Konfliktkonstellationen. Diese ›natürliche‹ Konflikterklärung begünstigt auch die *Personifizierung* der Auseinandersetzungen. Anstatt sich mit Sachfragen der Regelung multiethnischer Beziehungen zu beschäftigen, ist es viel einfacher, die persönlichen Merkmale der Angehörigen der anderen Gruppen für den ›eigentlichen‹ Konflikt verantwortlich zu machen. Schließlich zeichnen sich gerade lang anhaltende ethnopolitische Auseinandersetzungen dadurch aus, daß neben den ursprünglichen Konflikt ein unter Umständen schärferer ›Konflikt um die Konfliktlösung‹ getreten ist.

Von zentraler Bedeutung ist die Eskalationsschwelle zur gewaltsamen Austragung des Konflikts. Ist sie einmal überschritten worden, gibt es im wahrsten Sinne des Wortes mit einem Schlag viele zusätzliche Gründe für den Einsatz von mehr und mehr Gewalt.⁴⁷ Der Personenkreis derjenigen, die den Verlust und die Verletzung ihrer Angehörigen zu beklagen haben, wird immer größer. Unabhängig, wie sie ursprünglich zu dem Konflikt standen, werden viele von ihnen zunehmend dazu neigen, Rache und Gegengewalt zu befürworten. Hinzu kommt, daß sich mit der Militarisierung der Auseinandersetzungen die gesamte Infrastruktur der ethnopolitischen Beziehungen verändert. An die Stelle bzw. neben die politischen Führer treten jetzt die militärischen Führer; Macht und Einfluß wird in wachsendem

47. Ein weiterer, hier nicht berücksichtigter Aspekt betrifft die Rolle, die das Militär in dem Konflikt spielt, z.B. aufgrund der ethnischen Zusammensetzung des Offizierskorps und der Mannschaften. Vgl. Donald L. Horowitz, a.a.O. (Anm. 22), S. 443 ff.

Maße an militärischer Stärke gemessen; eine Kultur der Gewalt durchdringt alle Gesellschaftsbereiche.

Die wichtigste Konsequenz der Eskalationsdynamik für die Konfliktbearbeitung ist die überragende Bedeutung *präventiver Diplomatie*. Dies gilt vor allem für die Verhinderung der Eskalation auf die Ebene der Gewalt. Aber auch unterhalb dieser Ebene gibt es ein erhebliches Spektrum der schrittweisen Konfliktintensivierung, dessen einzelne Stufen bislang viel zu wenig als Ansatzpunkte für präventive Maßnahmen genutzt wurden. Dieser Aspekt macht zudem darauf aufmerksam, daß je nach Eskalationsstufe unterschiedliche Formen der Einmischung und Konfliktbearbeitung gefordert sind (siehe unten Abschnitt 5.5).

2.2.5 Die Grundeinstellungen der Parteien zum Konflikt zwischen Polarisierung und Transformation

Für die Art und Weise der Konfliktbearbeitung ist schließlich von Bedeutung, welche Einstellungen die Parteien zum Konflikt selbst haben. Halten sie z.B. auch harte politische und gesellschaftliche Auseinandersetzungen für selbstverständlich und in einer pluralistisch wie demokratisch verfaßten Welt für unvermeidbar? Oder erscheinen ihnen derart heftige Konflikte als Krisensymptom, die es möglichst bald durch die Etablierung einer harmonischeren Staats- und Gesellschaftsordnung zu überwinden gilt?

Charakteristisch für ethno-politische Auseinandersetzungen ist unter diesem Blickwinkel die bereits mehrfach erwähnte Asymmetrie: Während eine Seite einen Systemveränderungskonflikt wahrnimmt, sieht die andere Seite allenfalls Bedarf für kleinere Anpassungen im Rahmen des bestehenden Systems. Darüberhinaus sind sich die Parteien freilich oft genug einig in ihrer Skepsis, wenn nicht sogar Ablehnung von Modellen einer generellen und nicht nur partikularen Konfliktregulierung. Auch für die unterlegene Seite steht meist nur die Verbesserung der eigenen Lage im Vordergrund. Selten geht es ihnen um strukturelle Reformen, die generell helfen sollen, das multiethnische Zusammenleben friedlich zu organisieren. Belegt wird diese Haltung durch etliche der jüngst im Osten Europas entstandenen neuen Staaten, die, kaum hatten sie ihre

Unabhängigkeit erreicht, sich in Konflikte mit ihren neuen Minderheiten verstrickten.

Bei einer genaueren Betrachtung der *Akteure*, die an ethnopolitischen Konflikten beteiligt sind, ist allerdings gerade die Einstellungsdimension noch weiter aufzuschlüsseln. Dabei sind drei Aspekte vor allem erwähnenswert: erstens, die Verortung der Akteure in der sozialen Hierarchie der beteiligten Parteien; zweitens, die mehr oder weniger polarisierten Einstellungen dieser Akteure; drittens, die Veränderung ihrer Einstellungen in einer längeren zeitlichen Perspektive.

Bei den meisten ethnopolitischen Konflikten handelt es sich um höchst komplexe soziale Beziehungen, die sich auf mehreren sozialen Ebenen abspielen und eine Vielzahl von Akteuren umfassen. Die Komplexität ist dabei umso ausgeprägter, je diffuser die Machtstrukturen sind und je umstrittener die ethnopolitischen Führungsansprüche sind. Aber selbst bei einer relativ geklärten politischen Hierarchie der Akteure ist die Konfliktbearbeitung nicht nur eine Angelegenheit der obersten Führung. Wegen der starken Bedeutung der Beziehungsebene bei ethnopolitischen Konflikten spielen auch die Einstellungen auf der mittleren Führungsebene, bei den regionalen und funktionalen Eliten, sowie unter den Multiplikatoren an der Bevölkerungsbasis eine erhebliche Rolle.⁴⁸

Das Ausmaß der Polarisierung der Konflikteinstellungen ist stark abhängig vom Eskalationsgrad. Aber selbst bei stark eskalierten Konflikten sind zumindest auf der mittleren und unteren Führungsebene die Einstellungen nicht gleichermaßen polarisiert. Daraus ergeben sich für die Konfliktbearbeitung unterschiedliche Strategien: Zum einen ist es möglich, vor allem jene Akteure auf den mittleren und unteren Ebenen zu stärken, die eher eine moderate, vermittelnde Einstellung zum jeweiligen Konflikt einnehmen; zum anderen kann sich die Intervention primär an die Vertreter extremer Positionen auf eben diesen Ebenen wenden, da sie die soziale Basis der ›hardliner‹ auf der obersten Ebene darstellen.

48. In der Konfliktbearbeitungsliteratur hat es sich eingebürgert, in der Regel diese drei Ebenen zu unterscheiden: Top Leadership, Middle Range Leaders und Grassroots Leaders. Vgl. John Paul Lederach, a.a.O. (Anm. 41), S.16 ff.

Die komplexe soziale Dynamik ethnopolitischer Konflikte verweist schließlich auch darauf, daß die Einstellungen zur Konfliktbearbeitung auf den verschiedenen Ebenen unterschiedlich stark fixiert sind und zumindest in einer längeren zeitlichen Perspektive eine Veränderung der Interessen- und Identitätsdefinitionen möglich ist. Unter diesem Gesichtspunkt bedeutet Konfliktbearbeitung vor allem die *Transformation* der jeweiligen Gesellschaft(en) in Richtung auf die Stärkung nicht-ethnischer Bezüge und Loyalitäten.

2.3 Zwischenbilanz: Die besonderen Herausforderungen ethnopolitischer Konflikte für die friedliche Einmischung

Wie kommt es, daß gerade ethnopolitische Konflikte so schwierig zu lösen sind und soviel destruktive Energie freisetzen?⁴⁹ Diese Frage soll mit einer Zwischenbilanz der bisher genannten besonderen Herausforderungen dieses Konflikttypus beantwortet werden.

1. Ethnische Gruppen formieren sich in einem langen historischen Prozeß als ›Schicksalsgemeinschaften‹ in einem *Wechselprozeß zwischen subjektiven und objektiven Faktoren*, zwischen individuellen Bedürfnissen nach Zugehörigkeit, Sicherheit und Partizipation in abgrenzbaren Gruppen, kulturellen und sozioökonomischen Prozessen der Inklusion und Exklusion, politischer Mobilisierung und Instrumentalisierung sowie ›traumatischen‹ und ›heroischen‹ Prägungen des Gemeinschaftsgefühls. In fast allen akuten Auseinandersetzungen gibt es deshalb *eine Sach- und eine Beziehungsebene*. Die vorherrschende politische Konfliktbearbeitung beschränkt sich jedoch meist auf die Sachebene. Wenn

49. In der angelsächsischen Literatur werden sie meist als ›protracted conflicts‹ bezeichnet. Vgl. Ronald J. Fisher: *The Social Psychology of Intergroup and International Conflict Resolution*. New York u.a. 1989.

die Beziehungsebene jedoch nicht in die Konfliktbearbeitung integriert wird, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, daß sie sich als ›Widerstand‹ in den Regelungsversuchen bemerkbar machen wird. Dies gilt vor allem im Hinblick auf die Ausklammerung der historischen und psychosozialen Tiefendimension der interethnischen Beziehungen.

2. Die meisten ethnopolitischen Konflikte sind *asymmetrisch* angelegt und deshalb tendiert die anfangs (scheinbar) überlegene Seite dazu, eine offene bzw. umfassende Konfliktbearbeitung solange wie möglich hinauszuschieben – mit häufig kontraproduktiven Effekten. Einmischung zugunsten einer gerechten und dauerhaften Konfliktlösung kann deshalb auch *empowerment* bedeuten. Abgesehen davon, daß auf diese Weise die intervenierende Seite zwangsläufig auch Partei ergreifen muß, stellt sich die Frage, wie das empowerment organisiert werden kann, ohne zu einer destruktiven Eskalation des Konflikts beizutragen? Mit anderen Worten: Kann es eine konstruktive Eskalation ethnopolitischer Konflikte geben?
3. Bei ethnopolitischen Auseinandersetzungen geht es in der Regel um *Identitäts- und Interessenkonflikte*. Auf der Beziehungsebene müssen Mittel und Wege gefunden werden, um das Bedürfnis nach *Anerkennung* der je spezifischen kollektiven Identitäten der beteiligten Parteien so zu befriedigen, daß nicht die Anerkennung der einen als Bedrohung der anderen erscheint. Außerdem ist zu berücksichtigen, wie diese Anerkennung verknüpft werden kann mit Perspektiven der multiethnischen und transethnischen Identitätsbildung.
4. Die *Eskalationsgefahr* ethnopolitischer Spannungen und die Schwierigkeiten einer friedlichen Einmischung auf höheren Intensitätsstufen, insbesondere bei gewaltsam ausgefochtenen Konflikten, unterstreichen die Notwendigkeit *präventiver Diplomatie*. Die Eskalationsdimension macht ferner deutlich, daß je nach Intensitätsstufe unterschiedliche Modelle und Strategien der Konfliktbearbeitung angemessen sind.

5. Auch bei hoch eskalierten Auseinandersetzungen gibt es auf Seiten der beteiligten Parteien *unterschiedliche Einstellungen* zum Konflikt zwischen den verschiedenen Akteuren. Das ergibt sich zum einen zwangsläufig aus der jeweiligen Führungsebene, zum anderen aus der Nähe bzw. Distanz zu den polaren Konfliktpositionen. Diese Komplexität sollte bei der Konfliktbearbeitung genutzt werden zugunsten einer *Transformation* der jeweiligen Gesellschaft(en) in Richtung auf die Stärkung nicht-ethnischer Bezüge und Loyalitäten.

Reicht für die so beschriebene ethnopolitische Konfliktkonstellation das bisherige Instrumentarium der Bearbeitung aus? Diese Frage soll jetzt in zwei Schritten beantwortet werden: erstens einem Überblick über die Strukturen und Rahmenbedingungen der Konfliktbearbeitung generell und zweitens einer genaueren Betrachtung dessen, was dritte Parteien in diesem Zusammenhang beitragen können.

3 Strukturen der ethnopolitischen Konfliktbearbeitung in der Staaten- und Gesellschaftswelt

Zur Typologisierung von Konfliktbearbeitung gibt es diverse Schemata, z.B. im Hinblick auf die Reichweite und Tiefe der Intervention (›Conflict Management‹ versus ›Conflict Resolution‹⁵⁰⁾ oder ihre Zielsetzungen (Methoden zur Eliminierung oder zum Management ethnischer Differenzen⁵¹⁾). Hier soll ein Schema vorgeschlagen werden, das sich in erster Linie an dem institutionellen Umfeld der Akteure und an der Interventionsebene orientiert und lediglich solche Bearbeitungsformen berücksichtigt, die im weitesten Sinne als ›konstruktiv‹ gelten können.⁵² Die erste Dimension betrifft die bereits erwähnte Unterteilung in die Staaten- und die Gesellschaftswelt. Auf der zweiten Dimension werden die Ansätze der ethnopolitischen Konfliktbearbeitung danach unterschieden, ob sie eher auf der Mikro- oder Makroebene angesiedelt sind. Im *Schaubild 1* werden diese beiden Unterteilungen zu einem Vierfelder-Schema kombiniert.

Bevor die vier Felder im einzelnen vorgestellt werden, eine kurze Anmerkung zu dem Unterschied zwischen der Mikro- und der Makroebene. Als eindeutige Maßnahmen auf der Makroebene können alle Interventionen verstanden werden, die entweder von ihrer Intention oder ihrer Wirkung her auf die *Strukturen* und Institutionen der Gesamtgesellschaft zielen, wie z.B. Verfassungsänderungen zugunsten föderalistischer Strukturen oder soziale Strategien zur Stärkung

50. Stephen Ryan: *Ethnic Conflict and International Relations*. Aldershot u.a. 1990, S. 94 ff.

51. John McGarry / Brendan O’Leary (Hg.): *The Politics of Ethnic Conflict Regulation*. London / New York 1993. Introduction, S. 4 ff.

52. Vgl. Susan K. Boardman / Sandra V. Horowitz: *Constructive Conflict Management and Social Problems: An Introduction*, in: *Journal of Social Issues* 50, 1 (1994), S. 1–12.

transethnischer Loyalitäten. Eindeutige Maßnahmen auf der Mikroebene sind demgegenüber nur von begrenzter zeitlicher und räumlicher Relevanz. Sie sind *prozeßorientiert*, z.B. eine Versöhnungsgeste der Regierung zur Bewältigung einer akuten ethnopolitischen Krise. Wie aus diesen Beispielen sichtbar wird, sind etliche Abstufungen dazwischen vorstellbar.

Schaubild 1: Ansätze zur konstruktiven Bearbeitung von ethnopolitischen Konflikten in der Staaten- und Gesellschaftswelt

	<i>Staatenwelt</i>	<i>Gesellschaftswelt</i>
Mikro - Ebene <i>(prozeß-bezogen)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kriseninterventionen • Ad-hoc-Programme zur Verbesserung der Situation von benachteiligten Gruppen • Minderheiten-Vertretungen mit vorwiegend symbolischen Rechten • Minderheitenrechte mit individuellen Bezug • OSZE-Langzeitmissionen 	<ul style="list-style-type: none"> • ›Empowerment‹ von benachteiligten Gruppen • Verbesserung multiethnischer Lebensbedingungen • Austausch- und Begegnungsprogramme • Förderung multipler Identitäten • Transnationale Netzwerke von Menschenrechts-NROs • ›Problem-Solving-Workshops‹
Makro - Ebene <i>(struktur-bezogen)</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mehr Demokratie und Rechtsstaatlichkeit • Minderheitenrechte mit kollektivem Bezug • Nicht-territoriale Autonomie • Territoriale Autonomie • Andere Konzepte des ›power-sharings‹ (Große Koalition, Proportionalität, Minderheiten-Veto, Kondominium etc.) • Sezession 	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsethische Verhaltensregeln für konfliktrelevante Gruppen und Institutionen (JournalistInnen, LehrerInnen) • Institutionalisierung von Konfliktkultur • Mobilisierung von gesellschaftlichen Akteuren zugunsten von ›peace-constituencies‹ • Stärkung von multi- und transethnischen Identitäten

Das Schema soll deshalb nur heuristischen Zwecken dienen und auf idealtypische Differenzen aufmerksam machen. So sind in einigen multiethnischen Staaten Osteuropas in jüngster Zeit Beratungsinstitutionen für die politische Vertretung der Minderheiten geschaffen worden. Die Regierungen proklamieren das als ein makropolitisches Entgegenkommen; etliche Minderheiten halten diese Institutionen jedoch lediglich für symbolische Politik, da sie ohne substantielle Rechte seien,

demnach bestenfalls Mikropolitik. Gleichwohl erscheint die Zweiteilung hilfreich, weil sie es erleichtert, die unterschiedlichen Zugänge zur Konfliktbearbeitung und ihre Wechselwirkungen zu thematisieren.

Erläutern läßt sich das anhand eines weiteren Verständnisses der Mikroebene, wonach auf dieser Ebene alle politischen Interaktionen stattfinden, die sich im Rahmen direkter, persönlicher Begegnungen vollziehen (in der angelsächsischen Literatur meist als ›face-to-face‹-Interaktion bezeichnet). Demnach gehören auch die direkten Verhandlungen zwischen den Führungspersonen von ethnopolitischen Gruppen bzw. staatlichen Institutionen zur Mikroebene. Erst wenn diese Verhandlungen zu gesamtgesellschaftlich relevanten Vereinbarungen führen, wird die Makroebene berührt. Es ist offensichtlich, daß ohne eine derartige Verständigung auf der Mikroebene kaum ein makropolitisches Arrangement zustandekommen kann. Umgekehrt reichen angesichts der grundsätzlichen Herausforderungen des Ethnonationalismus Aktivitäten auf der Mikroebene allein zur Friedensstiftung nicht aus. Zumindest meint das die unterlegene Seite und damit wiederholt sich auch in den Konfliktbearbeitungsstrategien das asymmetrische Muster: Während die eine Seite makropolitische Strukturänderungen für unverzichtbar hält, setzt die andere Seite auf mikropolitische Anpassungen.

Diese Zweiteilung ist nicht identisch mit einer rein akteursbezogenen und prozeßorientierten Klassifikation, wonach auf der Makroebene die Führungspersonen agieren und auf der Mikroebene sämtliche Angehörige der jeweiligen Gesellschaft(en) betroffen sind. Diese Unterteilung ist für die Konfliktbearbeitung ebenfalls hilfreich, weil sie die unterschiedlichen Handlungsbedingungen auf diesen Ebenen hervorhebt. Außerdem hat sie zu der Einsicht beigetragen, daß für diesen Konflikttypus die mittlere Führungsebene, die auch als mesosoziale Ebene bezeichnet wird, besonders wichtig ist.⁵³ Mit der hier vorgenommenen Unterscheidung der prozeßorientierten Mikro- und der strukturorientierten Makroebene soll demgegenüber betont werden, daß eine dauerhafte Befriedung ethnopolitischer Konflikte auch die Bereitschaft zu Strukturreformen erfordert.

53. Vgl. John Paul Lederach, a.a.O. (Anm. 41), S. 16 ff.

3.1 Mikro-Aktivitäten in der Staatenwelt

In diesem Feld liegt derzeit das Schwergewicht aller einschlägigen Aktivitäten. Zu ihnen gehören Verhandlungen aller Art zwischen den betroffenen staatlichen bzw. ethnopolitischen Führungen, ferner Vereinbarungen, in denen die Interessen von Mehrheiten und Minderheiten im Einzelfall neu ausbalanciert werden, die Einrichtung von speziellen Beratungsgremien für die Belange der Minderheiten, Maßnahmen zur Umsetzung von Menschenrechten, von Rechtsstaatlichkeit, von Diskriminierungsverboten sowie von Gleichheitsgeboten u.ä. In erster Linie gehen diese Aktivitäten von den Betroffenen selbst aus. Aber auch die Aktivitäten dritter Parteien können hierunter fallen, wie z.B. die Interventionen multilateraler Instanzen, wie der Vereinten Nationen, der OSZE, des Europarates, der EU oder von Groß- und Mittelmächten, wie die der »Kontaktgruppe für Bosnien-Herzegowina« (bestehend aus VertreterInnen der USA, Rußlands, Frankreichs, Großbritanniens und Deutschlands).

Vorherrschend ist bei all diesen Aktivitäten der Modus des Krisenmanagements, d.h. Initiativen werden in der Regel erst dann unternommen, wenn sich Konflikte so zugespitzt haben, daß ein unmittelbarer Handlungsdruck besteht. Die unter Umständen fatale Wirkung ist, daß die primär an einer Veränderung bzw. (Neu-) Regelung interessierte Seite infolgedessen danach strebt, diesen Handlungsdruck entstehen zu lassen, indem sie z.B. die Eskalation vorantreibt. Beispiele dafür sind jene Unabhängigkeitserklärungen in der früheren Sowjetunion, die vor allem dazu dienten, die russische Regierung an den Verhandlungstisch zu bringen, um zu einem günstigeren föderalen Arrangement zu gelangen. Der Fall Tatarstan zeigt, daß diese Politik erfolgreich sein kann;⁵⁴ der Fall Tschetschenien

54. Im Februar 1994 einigten sich die Regierungen Tatarstans und Rußlands auf ein Arrangement, nach dem die Republik Tatarstan »vereint« bzw. »assoziiert« ist mit der Russischen Föderation auf Basis der wechselseitigen Delegation staatlicher Souveränität. (Die Begrifflichkeit ist weiterhin umstritten.) Außerdem wurden etliche Einzelabkommen geschlossen, die die Delegation von Kompetenzen zwischen den beiden Ebenen regeln. So fallen z.B. die strategischen sicherheitspolitischen Fragen in die Zuständigkeit der Zentralregierung, während die meisten Fragen der Leistungsverwaltung von der tatarstanischen Regierung allein zu verantworten sind. Vgl. Network on Ethnological Monitoring and Early Warning of Conflict: Bulletin II, 1 (February 1995). Cambridge: Conflict Management Group, S. 7–13.

demonstriert demgegenüber, was geschieht, wenn das Krisenmanagement scheitert.

Ein zweites Merkmal der mikropolitischen Bearbeitung in der Staatenwelt ist per definitionem, daß vorrangig nach Regelungen gesucht wird, die mit den gegebenen (zwischen-)staatlichen Strukturen in Einklang stehen. Das gilt auch für fast alle multilateralen Initiativen. Da sie letztlich von der Status-quo-Staatenwelt legitimiert sind, können sie normalerweise nicht die Rolle einer neutralen dritten Partei zwischen z.B. einem bestehenden Staat und einer nach Sezession strebenden Nationalität spielen. Ihre Vermittlungsbemühungen zielen deshalb vorwiegend darauf, innerhalb des gegebenen Systems nach Kompromissen und Modus-vivendi-Lösungen zu suchen.

In einem engen Zusammenhang damit steht ein drittes, für die ethnokulturelle Dimension höchst folgenreiches Strukturmerkmal: Konfliktbearbeitung in diesem Feld kann sich nur auf politisch verhandelbare Themen beziehen. Wie oben erläutert, zeichnen sich gerade diese Konflikte jedoch durch ihre oft tiefe historische und psychosoziale Verwurzelung aus. Eine ausschließliche Beschäftigung mit dem aktuellen politischen Überbau des Konflikts steht deshalb in der Gefahr, immer wieder mit überraschenden Widerständen und Abwehrreaktionen konfrontiert zu werden oder nur zu einer wenig tragfähigen und dauerhaften Regelung zu führen. Für eine derartige Konfliktbearbeitung muß auch der psycho-historische Unterbau berücksichtigt werden. Vor allem geht es darum, diesen Unterbau überhaupt anzuerkennen und für dessen Bearbeitung angemessene Foren und Mechanismen zu entwickeln.

3.2 Makro-Aktivitäten in der Staatenwelt

Die radikalste makropolitische Maßnahme zur Regelung ethnonationaler Konflikte ist die staatliche Sezession jener Gruppe, die sich in dem alten Staatsverband benachteiligt sah. Bisher gibt es allerdings nur wenige Fälle, die Tschechoslowakei

ist ein Beispiel, in denen eine solche Lösung einvernehmlich und friedlich vereinbart werden konnte. Das spricht nicht prinzipiell gegen diese Lösung; in einigen Fällen dürfte sie die langfristig friedens- und entwicklungsverträglichste Option sein.⁵⁵ Allerdings ist es wünschenswert, ihre Voraussetzungen und Folgen multilateral zu verregeln.

In der Mehrzahl der Fälle bewegen sich die diskutierten Modelle makropolitisch-er Regelungen jedoch weit unterhalb dieser Schwelle. Zunächst geht es in den meisten Transformationsgesellschaften vor allem um institutionelle Reformen zugunsten von mehr demokratischen und rechtsstaatlichen Strukturen sowie um die Realisierung politischer Beteiligungsrechte generell. Die zentralen Forderungen insbesondere von ethnonationalen Bewegungen richten sich auf Minderheitenrechte mit kollektiven Bezügen sowie auf verschiedene Formen von Autonomie.⁵⁶ Schließlich gibt es vielfältige föderalistische Arrangements sowie Modelle des ›power sharings‹, die den ethnopolitischen Gruppen zusätzliche institutionelle Mitwirkungsrechte einräumen.⁵⁷

Die Vielfalt möglicher föderalistischer Arrangements auf der Basis territorialer, aber auch nicht-territorialer Prinzipien ist bislang von den meisten ethnopolitischen Akteuren viel zu wenig zur Kenntnis genommen worden. Nur in etwa 30% aller circa 170 multiethnisch zusammengesetzten Staaten gibt es derzeit überhaupt föderalistische oder Selbstverwaltungs-Elemente.⁵⁸ Häufig sind es wohl die schlichte Unkenntnis sowie die in höheren Eskalationsstufen eintretende Perspektivenverengung, die verhindern, daß dieser konstruktive Ansatz der Konfliktbearbeitung mehr genutzt wird. Es gibt jedoch auch zwei sachlich begründete Kritikpunkte: erstens das Argument, mit selbst bescheidenen

55. Vgl. Norbert Ropers / Peter Schlotter: Minderheitenschutz und Staatszerfall: Normbildungen im KSZE-Prozeß, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 38, 7 (1993), S. 859–871.

56. Vgl. Dieter W. Bricke: Minderheiten im östlichen Mitteleuropa: Deutsche und europäische Optionen. Baden-Baden 1995.

57. Vgl. Joseph V. Montville (Hg.): Conflict and Peacemaking in Multiethnic Societies. Lexington / Toronto 1990; Daniel J. Elazar u.a. (Hg.): Federal Systems of the World: A Handbook of Federal, Confederal and Autonomy Arrangements. Harlow 1994, S. XI.

58. Daniel J. Elazar, a.a.O. (Anm. 57), S. XI.

Autonomiezugeständnissen werde der Druck in Richtung auf eine vollständige Sezession eher verstärkt als verringert; zweitens die These, daß damit die Ethnisierung der Politik zusätzlich begünstigt bzw. verstetigt werde.

Das erste Argument ist bislang wenig systematisch untersucht worden. Die genauer im historischen Ablauf analysierten Fälle sprechen dafür, daß es entscheidend auf das ›timing‹ ankommt, da je nach Eskalationsstufe unterschiedlich extreme Akteure das Geschehen dominieren.⁵⁹ Wenn Autonomieregelungen in einem frühen Stadium vereinbart werden, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, daß sie die moderaten Akteure stärken und einer weiteren Eskalation entgegenwirken. Finden sich die zentralstaatlichen Instanzen jedoch erst unter dem Druck eines hoch zugespitzten Konflikts dazu bereit, kann dies auch als Schwäche interpretiert werden, die dazu provoziert, weitergehende Forderungen zu stellen.

Zur zweiten These gibt es noch viel weniger Studien. Donald Horowitz hat die Folgen verschiedener Wahlsysteme für die ethnopolitische Konfliktbearbeitung untersucht.⁶⁰ Danach sollte bei der Schaffung von eigenständigen bzw. besonderen Strukturen für die Vertretung ethnopolitischer Interessen darauf geachtet werden, daß sie nicht eine zusätzliche Polarisierung der Wahlbevölkerung begünstigen bzw. umgekehrt, daß sie möglichst Anreize für die Koalitionsbildung über ethnische Grenzen hinweg enthalten. Seine Empfehlungen machen deutlich, daß auch makropolitische Regelungsansätze unter dem Gesichtspunkt betrachtet werden sollten, ob sie zu einer langfristigen konstruktiven Transformation des Konfliktes beitragen oder ob sie die einmal gewählte Form der Konfliktaustragung zementieren.

59. Donald Horowitz, a.a.O. (Anm. 22), S. 622 ff.

60. Donald Horowitz, a.a.O. (Anm. 22), S. 628 ff.

3.3 Mikro-Aktivitäten in der Gesellschaftswelt

Für die Beteiligung der Gesellschaftswelt an der ethno-politischen Konfliktbearbeitung sprechen im wesentlichen zwei Gründe: zum einen die Feststellung, daß ethno-politische Konflikte nicht nur auf der Führungsebene ausgetragen werden, sondern mit den sozialen Strukturen vielfältig verflochten sind und dementsprechend die verschiedensten Arten von gesellschaftlichen Akteuren betreffen; zum anderen die These, daß eine erfolgreiche Bearbeitung dieser Konflikte Konzepte und Strategien erfordert, die staatliche Akteure allein weder entwickeln noch umsetzen können. Das letztgenannte Argument stützt sich insbesondere auf die oben erläuterten asymmetrischen Rahmenbedingungen, auf die psychosozialen und historischen Tiefendimensionen der Konfliktaustragung sowie auf die Folgen hoch eskalierter Auseinandersetzungen mit ihren autistischen Kommunikations- und Interaktionsstrukturen.

Eine verbreitete Terminologie hebt an dieser Stelle den Unterschied zwischen ›peace-making‹ und ›peace-building‹ hervor.⁶¹ Dabei wird peace-making als Suche nach der Regelung eines konkreten Konflikt verstanden, der sich normalerweise in unterschiedlichen Interessenpositionen ausdrückt, in der Form von Verhandlungen vor sich geht und am Ende – falls erfolgreich – zu einer Vereinbarung über das beiderseitige *Verhalten* führt. Peace-building ist demgegenüber wesentlich breiter, meist auch längerfristiger angelegt. Es geht um eine Veränderung der gesellschaftlichen Strukturen, die dem Konflikt zugrundeliegen und um einen Wandel der *Einstellungen* bei den Konfliktparteien. Zweifellos ist es richtig, daß peace making von kollektiven und politisch formierten Konflikten primär eine Aufgabe der Staatenwelt ist, während sie im Hinblick auf das peace-building zwar Anstöße geben kann, deren Realisierung jedoch der Gesellschaftswelt überlassen muß. Gleichwohl sind peace-making und peace-building nicht gleichzusetzen mit den Wirkungsfeldern der Staaten- und Gesellschaftswelt. So gehören z.B. die erwähnten föderalistischen Makro-Konstruktionen zumindest insofern auch zum

61. Stephen Ryan, a.a.O. (Anm. 50), S. 50 ff.

peace-building, als ihre befriedende Wirkung sich erst in einem längerfristigen Implementierungsprozeß herausstellt.

Im Mikro-Bereich der Gesellschaftswelt bewegen sich naturgemäß viele Initiativen schon deshalb auf der peace-building-Ebene, da ihre VertreterInnen keinen direkten Zugang zur jeweiligen Führungsebene haben. Das jüngst gestiegene Interesse am Einsatz professioneller Methoden der Konfliktbearbeitung hat jedoch mittlerweile auch peace making-Vorhaben von und mit ethnopolitischen Gruppen unterhalb der Führungsebene entstehen lassen. Als ›pre-negotiations‹ haben sie gelegentlich der Vorbereitung von offiziellen Verhandlungen gedient; außerdem gibt es mit der ›Facilitated Problem Solving Workshop‹-Methode einen Ansatz, der sich speziell der Bearbeitung ethnopolitischer Konflikte verschrieben hat (siehe unten Abschnitt 5.4).⁶²

In vielen anderen Mikro-Fällen haben die Akteure oft keine andere Wahl, als, ähnlich wie in der Staatenwelt, Krisenmanagement zu betreiben. In militärisch ausgetragenen Konflikten geht es darum, Hilfe zum nackten Überleben zu leisten, Flüchtlinge zu betreuen, humanitäre Unterstützung zu organisieren. In weniger hoch eskalierten Konflikten engagieren sich gesellschaftliche Akteure beim ›fact-finding‹ über Menschenrechtsverletzungen und beim ›early warning‹ zu brisanten ethnopolitischen Konstellationen. In beiden Bereichen versuchen sie selbst vermittelnde oder de-eskalierende Maßnahmen vor Ort oder bemühen sich um die Mobilisierung von Öffentlichkeit. Klassische Bereiche des peace-buildings sind Austausch- und Begegnungsprogramme, Maßnahmen zur Friedenserziehung, zum Abbau von Feindbildern, zur Reflexion von Vorurteilen u.ä. Schließlich sehen viele NGOs ihre Aufgaben auch in der Stärkung der unterlegenen Seite sowie in der transnationalen Vernetzung all dieser Aktivitäten.⁶³

Die Art und Weise der Unternehmungen in diesem Feld ist so vielfältig, wie die Gesellschaftswelt insgesamt. Deshalb ist es schwierig, sie zu systematisieren. Louise Diamond und John McDonald haben vorgeschlagen, die Unterscheidung

62. Vgl. Herbert C. Kelman: Informal Mediation by the Scholar/Practitioner, in: Jacob Bercovitch / Jeffrey Z. Rubin (Hg.): Mediation in International Relations. Houndsmills / London 1992, S. 64–96.

63. Vgl. Christine M. Merkel: Methoden ziviler Konfliktbewältigung: Fragen an eine krisengeschüttelte Welt, in: Hanne Birckenbach u.a. (Hg.): Jahrbuch Frieden 1994. München 1993, S. 35–48.

zwischen der offiziellen (›track-1‹-) Diplomatie und der gesellschaftlichen Konfliktbearbeitung (›track-2‹) weiter aufzuschlüsseln in insgesamt neun ›tracks‹.⁶⁴ Sie bezeichnen deshalb als ›track-2‹ nur die Projekte von professionellen Konfliktbearbeitern. Die ›tracks‹ 3 bis 9 werden bei ihnen von folgenden Gesellschaftsbereichen ausgefüllt: Wirtschaft; Privatpersonen; Forschung, Training und Bildungswesen; Ein-Punkt-Bewegungen; Religionen; Stiftungen und Mäzene; öffentliche Meinung. Auch wenn diese Übersicht einige Eigenheiten der US-amerikanischen Zivilgesellschaft widerspiegelt, macht sie doch deutlich, welche Potentiale der Gesellschaftswelt jenseits der bisherigen Initiativen bislang noch wenig ausgeschöpft wurde.

3.4 Makro-Aktivitäten in der Gesellschaftswelt

Dieses Feld spielt bislang in der Konfliktbearbeitung die unbedeutendste Rolle. Eine Ursache dafür ist sicher, daß NGO-Aktivitäten dieser Art nur in seltenen Fällen eine gesamtgesellschaftliche Wirkung entfalten konnten, da sie meistens auf wenig einflußreiche Gruppen bzw. im Konfliktgeschehen sogar marginalisierte Gruppen beschränkt blieben. Ein anderer Grund dürfte darin liegen, daß die Auffassung vorherrscht, friedensfördernde Initiativen struktureller und institutioneller Art seien den staatlichen Instanzen bzw. den Führungsgruppen vorbehalten. Das verkennt jedoch Art und Umfang der Aufgabe, vor dem die ethno-politische Konfliktbearbeitung steht. Ihre mit steigendem Eskalationsgrad zunehmende Durchdringung nahezu aller Gesellschaftsbereiche macht es erforderlich, die Gesellschaftswelt auch unter makropolitischen Perspektiven für eine friedliche Konflikttransformation zu mobilisieren.

64. Louise Diamond / John McDonald: Multi-Track Diplomacy: A Systems Approach to Peace. Washington: Institute of Multitrack Diplomacy 1993.

An erster Stelle ist hier die Frage zu nennen, inwieweit in der jeweiligen Gesellschaft neben der ethnischen andere soziale Identitäten existieren, die eine konfliktrelativierende und -transformierende Rolle spielen bzw. spielen könnten. Unter dem Stichwort der multikulturellen Gesellschaft sind die damit verbundenen Herausforderungen an zentrale gesellschaftliche Leitbilder in den westlichen Industrieländern heftig diskutiert worden.⁶⁵ In den Transformationsgesellschaften des Südens und Ostens stellen sich diese Herausforderungen in der Regel noch schärfer, da die sozioökonomische Basis für die Entfaltung nicht-ethnischer Identitäten weniger entwickelt ist. Allerdings zeigen auch hier empirische Studien, daß die Tendenz zur Entwicklung multipler Identitäten weiter fortgeschritten ist, als es viele ethnonationale Propagandisten wahrhaben wollen.⁶⁶ Für eine konstruktive Konfliktbearbeitung dürfte es deshalb bereits hilfreich sein, das tatsächliche Ausmaß multiethnischer Verflechtungen und Loyalitäten aufzudecken und ihre Vertreter zu ermutigen, ihre Möglichkeiten zum Brückenschlag aktiver wahrzunehmen. Ein Beispiel dafür sind die diversen multiethnischen Kulturinitiativen in Indien, die der ethnopolitischen Fragmentierung des Landes entgegenarbeiten.

An zweiter Stelle sind jene Gesellschaftsbereiche zu nennen, die für den Konfliktverlauf besonders relevant sind bzw. jene, die über Ressourcen für die Konfliktbearbeitung verfügen. Zu ihnen gehören zweifellos die Medien, die Kirchen sowie Bildungs- und Kultureinrichtungen, da sie erheblichen Anteil an der Meinungsbildung sowie der Formierung und Änderung der Einstellungen zum Konfliktgeschehen haben. Ihre daraus resultierende Mit-Verantwortung hat sich bislang erst in wenigen makropolitisch wirksamen Initiativen niedergeschlagen.

Denkbar sind z.B. berufsethisch begründete ›Codes-of-conduct‹ für JournalistInnen, LehrerInnen und andere Multiplikatoren, die in ethnopolitische Konflikte verwickelt sind bzw. über sie berichten. Derartige Verhaltensregeln werfen zwar eine Reihe von praktischen wie grundsätzlichen Fragen auf: Dazu gehört an

65. Vgl. die grundsätzliche Diskussion bei Amy Gutmann (Hg.): *Multiculturalism. Examining the Politics of Recognition*. Princeton 1994.

66. Vgl. hierfür die Belege zur Russischen Föderation bei Valerij Tishkov, a.a.O. (Anm. 31), S. 49.

erster Stelle, daß diese Berufsgruppen ja auch als maßgebliche VertreterInnen der Konfliktparteien auftreten und sich solche Ideen deshalb nur auf das Umfeld der Akteure beziehen können. Grundsätzlicher ist das Spannungsverhältnis zu den demokratisch wie rechtsstaatlich begründeten Prinzipien der Meinungsfreiheit und des Zensurverbots. Die Debatte um Political Correctness zeigt allerdings, daß dieses Spannungsverhältnis nicht nur im Sinne des Entweder-Oder aufgelöst werden kann. So könnte z.B. die Einrichtung von Presseräten, in denen über die ethische Verantwortung von JournalistInnen bei der Berichterstattung aus ethnopolitischen Krisengebieten im Einzelfall diskutiert wird, eine Aufklärungsfunktion haben. Etliche Vorschläge und einzelne Maßnahmen gibt es außerdem zum Aufbau von elektronischen Medien für Krisenregionen von außen, um den Desinformationskampagnen einzelner oder mehrerer der streitenden Parteien entgegenzutreten.⁶⁷

Der Generalsekretär der in der präventiven Diplomatie tätigen Organisation ›International Alert‹, Kumar Rupesinghe, plädiert dafür, auch Wirtschaftskreise wesentlich aktiver als bisher in die Konfliktbearbeitung einzubeziehen.⁶⁸ Nach seiner Meinung sollten außerdem möglichst viele zivile Akteure für eine umfassende Allianzbildung zugunsten von ›peace constituencies‹ gewonnen werden. Im Hinblick auf die makropolitischen Maßnahmen in der Staatenwelt läßt sich hier außerdem die Frage stellen, was in der Gesellschaftswelt zu deren Unterstützung unternommen werden kann. Diesem Zweck könnten z.B. Foren und Runde Tische dienen, die der Information und dem Diskurs über föderalistische u.a. power-sharing Modelle gewidmet sind. Unmittelbar gefordert sind ferner alle gesellschaftlichen Großorganisationen, wie z.B. die Gewerkschaften. Sie stehen vor der Aufgabe, sowohl selbst intern für eine gerechte Partizipation von VertreterInnen der streitenden ethnischen Gruppen zu sorgen, aber auch die trans-ethnischen Verbindungen und Loyalitäten zu stärken.

67. Vgl. Peter Glotz: Medien und Außenpolitik. Die Rolle der Medien bei der Entwicklung der Beziehungen Südosteuropa und EU. Vortrag vor der Südosteuropa-Gesellschaft, Bonn, 17./18.2. 1995.

68. Vgl. International Alert: Towards A Common Agenda for Conflict Prevention. Report of the Conference held at Sormarka Conference Centre, Norway, 15–16.5. 1995, London: International Alert 1995.

Aus der Darstellung der vier Felder ist deutlich geworden, daß aufgrund der umfassenden Herausforderung ethno-politischer Konflikte in allen Bereichen zielstrebige Initiativen erforderlich sind. Das Schwergewicht liegt bislang im ersten Feld und selbst hier fällt das Spektrum wirksamer und erprobter Konfliktbearbeitungsinstrumente eher bescheiden aus. Mikropolitische Initiativen gesellschaftlicher Akteure gibt es zwar in verschiedenster Form, insgesamt erscheinen sie jedoch im Hinblick auf die Konfliktintensität und -breite als zu kurzfristig angelegt, zu sporadisch und mit viel zu wenig Ressourcen ausgestattet. Noch größer sind die Defizite freilich im makropolitischen Bereich. Da die meisten makropolitischen Vorhaben jedoch zunächst auf der mikropolitischen Ebene vorbereitet werden müssen, stellt sich vorrangig die Frage, wie die mikropolitischen Ansätze verbessert werden können.

Um diese Frage zu beantworten, empfiehlt es sich zunächst, einen Blick auf die herkömmliche Art und Weise zu werfen, in der Konflikte zwischen Gruppen konstruktiv bearbeitet werden. Die Grundform sind Verhandlungen und die gängige Strategie, um dabei Meinungs-differenzen zu überwinden, ist das ›Konzessions-Konvergenz-Modell‹.⁶⁹ Damit ist ein Vorgehen gemeint, in dem die Beteiligten sich durch wechselseitige Zugeständnisse aufeinander zu bewegen. Bei ethno-politischen Konflikten stößt dieses Modell bekanntermaßen schnell an seine Grenzen, da die Beteiligten der Auffassung sind, es gehe für sie ›ums Ganze‹, ihre substantiellen Interessen und ihre Identitäten seien bedroht. Wünschenswert ist deshalb ein Verhandlungsmodell, bei dem beide Seiten ›gewinnen‹ können (Win-Win-Konstellation).⁷⁰ Angesichts der tiefen Verwurzelung dieser Konflikte sowie ihrer Eskalationsstufe ist das jedoch häufig nur möglich, wenn zumindest zeitweise eine dritte Partei hinzukommt. Im nächsten Abschnitt sollen deshalb die möglichen Funktionen und Interventionsmethoden dritter Parteien genauer beleuchtet werden.

69. Vgl. Jeffrey Z. Rubin: Models of Conflict Management, in: Journal of Social Issues 50, 1 (1994), S. 33–45; ferner das Übersichtswerk von Dean G. Pruitt / Peter J. Carnevale (Hg.): Negotiation in Social Conflict. Buckingham 1993.

70. Das bekannteste Werk, in dem dieses Verhandlungsmodell propagiert wird, stammt von Roger Fisher / William Ury: Getting to Yes. Negotiating Agreement Without Giving In. New York u.a. 1991.

4 Funktionen und Strategien dritter Parteien bei ethnopolitischen Konflikten

4.1 Zur Rolle dritter Parteien

Der Ausgangspunkt für die Beteiligung dritter Parteien ist bei ethnopolitischen Konflikten in der Regel bislang die unmittelbar drohende oder bereits erfolgte Eskalation auf die militärische Ebene. Das ist jedoch eine extrem enge Sichtweise. Der Vergleich mit anderen, rein innergesellschaftlichen Konflikten verdeutlicht, daß dritte Parteien überall dort hilfreich sein können, wo sich die streitenden Parteien so in ihre Auseinandersetzungen verstrickt haben, daß sie allein keinen konstruktiven Ausweg mehr finden.

Die Rollen und Funktionen dritter Parteien können je nach der Konfliktkonstellation, der Zugänglichkeit und der Art der beteiligten Akteure erheblich variieren.⁷¹ In der Initiierungsphase sind dabei die folgenden Funktionen von besonderer Bedeutung:

- Die dritte Partei kann herausfinden, ob und inwieweit bei den Streitenden die Bereitschaft zu einer einvernehmlichen Regelung des Konflikts vorhanden ist. Unter Umständen kann sie auch diese Bereitschaft fördern, indem sie auf die Konsequenzen nicht-einvernehmlicher Entwicklungen hinweist oder gar negative bzw. positive Sanktionen in Aussicht stellt.

71. Vgl. die Übersicht bei James A. Wall: Mediation. An Analysis, Review, and proposed Research, in: Journal of Conflict Resolution 25, 1 (1981), S. 157–180 sowie David W. Augsburg. Pathways and Patterns. Louisville, Kentucky 1992, S. 143 ff.

- Sie kann außerdem prüfen, ob und inwieweit die Machtverhältnisse zwischen den Parteien eine einvernehmliche Regelung des Konflikts zulassen. Im Fall eines extremen Ungleichgewichts ist es ihre Aufgabe, zumindest für eine prozedurale Symmetrie zu sorgen, um die Voraussetzungen für eine win-win-Lösung zu schaffen. Gegebenenfalls ist es auch ihre Aufgabe, die unterlegene Seite zu stärken.

- Maßgeblich für jeglichen Erfolg der dritten Partei ist schließlich die Frage, ob und inwieweit es gelingt, direkte Kommunikation, offenen Austausch und Verstehens- sowie Problemlösungsprozesse zwischen den Beteiligten zu ermöglichen. Hierfür muß eine Form gefunden werden, bei der die dritte Partei zu Beginn eine sehr aktive, kanalisierende Rolle spielt, sich aber im Laufe des Prozesses zurückziehen kann.

- Eine zentrale Bedeutung für den Erfolg der dritten Partei spielt nach einer verbreiteten Auffassung ihre *Neutralität*. Nur wenn sie von allen Beteiligten als unparteilich akzeptiert wird, kann sie tatsächlich eine Rolle als Brückenbildnerin, als Vermittlerin spielen. Diese Annahme erscheint plausibel. Allerdings zeigt eine genauere Betrachtung der Vielfalt von Drittpartei-Interventionen, daß sie näher qualifiziert werden sollte:
 1. In den Fällen, in denen die dritte Partei auch Machtmittel einsetzt bzw. einsetzen kann, wird die Bedeutung der Neutralität gleichsam verringert durch andere Formen der ›Akzeptanz‹.⁷² Freilich ist auch in diesen Fällen der Gesichtspunkt einer unparteilichen Position nicht irrelevant, da die Ressourcen der dritten Partei begrenzt sind (siehe unten Abschnitt 5.1).

 2. Grundsätzlich sollte die Unparteilichkeit von dritten Parteien, die keine Machtmittel einsetzen, nicht als Neutralität im Hinblick auf Wertvorstellungen der Konfliktbearbeitung, wie der Orientierung an der Gewaltlosigkeit bzw.

72. Vgl. James D.D. Smith: Mediator Impartiality: Banishing the Chimera, in: Journal of Peace Research 31, 4 (1994), S. 445-450.

Gewaltverminderung oder an den Menschenrechten interpretiert werden. Diese Wertvorstellungen können allerdings die dritte Partei selbst in erhebliche Konflikte führen, wenn sie es mit Akteuren zu tun haben, die diese Werte massiv mißachten, wie es das Beispiel der Konflikte im früheren Jugoslawien drastisch vor Augen führte.

3. Die Forschung zur Rolle und zu den Funktionen dritter Parteien in traditionellen und nicht-westlichen Gesellschaften hat ergeben, daß in vielen Fällen «Insider» eher akzeptiert werden als «Outsider», auch wenn sie keine Äquidistanz zu den Streitenden aufweisen.⁷³ Entscheidend ist deshalb hier nicht die Neutralität, sondern das Vertrauen, daß die dritte Partei sich trotz der Nähe zu einer der streitenden Parteien gleichwohl um eine Regelung zugunsten aller Beteiligten bemühen wird.

4. In den meisten sozialen, insbesondere aber in ethnopolitischen Konflikten übernehmen dritte Parteien eine Vielzahl von Rollen. Sie unterscheiden sich je nach Interventionsebene und Bearbeitungsphase. Zur Logik der Konfliktbearbeitung gehört es geradezu, daß die streitenden Parteien immer wieder versuchen, die dritte Partei in die Auseinandersetzungen hineinzuziehen, ihre Neutralität herauszufordern, sie zu Stellungnahmen zu provozieren. Neutralität in ethnopolitischen Konflikten kann deshalb nicht statisch verstanden werden. Ihre konstruktive Wirkung kann sie nur als eine dynamisch verstandene Größe entfalten.

Die wichtigste Methode, mit deren Hilfe dritte Parteien sich um die De- eskalation, Beilegung oder Lösung ethnopolitischen Konflikte bemühen, wird mittlerweile meistens mit dem Begriff der *Mediation* umschrieben. In Anlehnung an

73. Vgl. Paul Wehr / John Paul Lederach: *Mediating Conflict in Central America*, in: *Journal of Peace Research* 28, 1 (1991), S. 85–98.

Jacob Bercovitch werden damit alle jene Drittpartei-Interventionen ausgegrenzt, die auf physischer Gewalt oder auf der Autorität von Gesetzen beruhen.⁷⁴

74. Jacob Bercovitch: The Structure and Diversity of Mediation in International Relations, in: ders. / Jeffrey Z. Rubin, a.a.O. (Anm. 62), S. 1–29.

Schaubild 2: Funktionen von Drittparteien bei der Konfliktbearbeitung

<i>Konflikt- bearbeitungs- strategien</i>	<i>Phasen der Konfliktbearbeitung</i>	
	<i>Vorverhandlungen</i>	<i>Verhandlungen</i>
<i>Direktive Mediation</i>	<ul style="list-style-type: none"> • »Empowerment« (Beitrag zur Reduzierung von Asymmetrie) • Erhöhung der Kosten bei Scheitern der Deeskalation • Druck auf Parteien, um sie zur Flexibilität zu bewegen • Versprechen oder Verweigerung von Ressourcen • Veränderung der Erwartungen der Parteien 	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung von substantiellen Anregungen und Vorschlägen • Bewußtsein schaffen bei den Parteien für die Kosten im Falle der Nichteinigung • Übernehmen von Verantwortung für Konzessionen • Input und Filtern von Informationen • Belohnen von Zugeständnissen • Entwicklung eines Rahmens für ein akzeptables Ergebnis
<i>Non-direktive Mediation</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Auswählen und Identifizieren der Parteien • Auswählen und Identifizieren der Streitpunkte • Auswahl der Konferenzorte und Kontrolle der Umgebung • Reduzierung von Spannungen und Betonung der gemeinsamen Interessen 	<ul style="list-style-type: none"> • Strukturierung der Tagesordnung • Vorschläge für die Vorgehensweise • Kontrolle des Timings • Interaktionsregeln • Erreichen, daß Parteien am Tisch bleiben • Vom Konflikt zum Problem führen • Identifizierung von Interessen bzw. Grundbedürfnissen hinter den Positionen

Facilitation

- Kontaktaufnahme mit allen Parteien unter strikter Neutralität
- Zurverfügungstellung von ›good offices‹ und Ermöglichung von Interaktion
- Darstellung und Kommunizieren der Ansichten aller Parteien
- Vertrauensbildung für Drittparteien
- Situationsklärung: Konflikt ›mapping‹
- Bemühen, daß die Interessen aller Parteien diskutiert werden
- Ermutigung zur Empathie
- Ermutigung zu Kommunikation
- Aufbau von Vertrauen und Glaubwürdigkeit bzw. Verlässlichkeit zwischen den Parteien

<i>Umsetzung von Vereinbarungen</i>	<i>Konflikttransformation</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Legitimierung und Hilfe bei der Umsetzung von getroffenen Vereinbarungen • Überprüfung der Befolgung der Vereinbarungen • Bereitstellen von Ressourcen für die Umsetzung • Peace keeping 	<ul style="list-style-type: none"> • ›Empowerment‹ Einrichtung von internationalen Regimen für Rechte von Minderheiten, für power sharing etc. • Förderung der internen Institutionalisierung von Konfliktkulturen
<ul style="list-style-type: none"> • Evaluierung der Vereinbarungen 	<ul style="list-style-type: none"> • Training von Insidern in Mediation und ›peace building‹ • Überwachung der Menschenrechte • Entwicklungszusammenarbeit • Förderung von Strukturen einer transnationalen Zivilgesellschaft

- | | |
|---------------------------------|--|
| • Monitoring von Vereinbarungen | • Training von Insidern in Facilitation
• Förderung von Maßnahmen zur
Versöhnung |
|---------------------------------|--|

Wesentlich für Mediation ist, daß die letztendliche Entscheidungskompetenz darüber, ob ein mit Hilfe der dritten Partei zustande gekommenes Ergebnis angenommen wird oder nicht, bei den streitenden Parteien liegt. Bei der ›power mediation‹, in der die dritte Partei auch Machtmittel und andere Ressourcen einsetzt, um ihren Lösungsvorstellungen Nachdruck zu verleihen, kann diese Abgrenzung allerdings fließend werden.

Zur Differenzierung von Mediationsverfahren im einzelnen gibt es etliche Klassifikationen und Modelle.⁷⁵ Für die Charakterisierung von ethno-politischen Mediationsbemühungen soll eine idealtypische Unterscheidung von drei Strategien vorgeschlagen werden: Direktive Mediation, non-direktive Mediation und ›Facilitation‹.⁷⁶ Welche Funktionen zu diesen Strategien gehören können, läßt sich wiederum aufschlüsseln nach drei Phasen im Verhältnis zum Zeitraum der eigentlichen Verhandlungen (Vor-Verhandlungen, Verhandlungen und Umsetzung von Vereinbarungen). Außerdem können diese Strategien auch unter der längerfristigen Perspektive der Konflikttransformation betrachtet werden. Beide Dimensionen, der Strategietypus und die Zeitachse, sind im *Schaubild 2* (siehe vorherige Seiten) zusammengeführt.

In der Realität werden häufig Elemente der drei Strategietypen miteinander kombiniert. Dabei kommt es in der Staatenwelt vor allem zur Verknüpfung von direkter und nicht-direktiver Mediation, während in der Gesellschaftswelt die Kombination von nicht-direktiver Mediation und Facilitation vorherrscht. Gleichwohl erscheint die Trennung in drei Idealtypen sinnvoll, um herauszufinden, mit welchen Methoden welche Aspekte ethno-politischer Konflikte am besten bearbeitet werden können.

75. Vgl. exemplarisch Jacob Bercovitch / Jeffrey Z. Rubin, a.a.O. (Anm. 62); Jeffrey Z. Rubin u.a.: Social Conflict. Escalation, Stalemate and Settlement. New York u.a. 1994, S. 199 ff.

76. Diese Aufteilung orientiert sich an einem Vorschlag von Kenneth Kressel: Labor Mediation. An Exploratory Survey. New York 1972. Der Begriff ›Facilitation‹ läßt sich nur schwer ins Deutsche übertragen. Am nächsten kommt der angelsächsischen Bedeutung die ›Prozeßbegleitung‹.

4.2 Facilitation

Die Strategie der *Facilitation* rückt die Subjektsphäre des Konflikts in den Vordergrund, d.h. es geht im wesentlichen darum, den in die Auseinandersetzungen verwickelten Personen zu direkten Begegnungen zu verhelfen und mit ihnen an den jeweiligen Perzeptionen des Konflikts zu arbeiten. Damit das gelingt, muß die dritte Partei zunächst das Vertrauen der Beteiligten gewinnen und in der Lage sein, die Voraussetzungen für die Weiterleitung von Informationen bzw. für direkte Begegnungen zu schaffen. Bereits diese Anforderungen können bei lang anhaltenden bzw. zugespitzten ethnopolitischen Auseinandersetzungen, bei denen sich beide Seiten strikt voneinander abgeschottet haben, wie z.B. in Zypern, außerordentlich aufwendig sein. So ist es unter Umständen notwendig, mit den Parteien zunächst für einen längeren Zeitraum getrennt zusammenzukommen, um das notwendige Vertrauen für die Facilitators aufzubauen und um ihre Bereitschaft für und Fähigkeit zu direkten Begegnungen mit der anderen Seite zu erhöhen.⁷⁷

In einem weiteren Verständnis von Facilitation könnte man auch die ›good offices‹ dazu rechnen, sofern es nicht nur um die Bereitstellung einer geeigneten Infrastruktur für direkte Gespräche zwischen den Konfliktparteien geht, sondern auch um das wechselseitige Ausloten der Kommunikationsbereitschaft oder um die Verbesserung der sozialen Rahmenbedingungen bei den direkten Gesprächen. Ein Beispiel dafür sind die von norwegischer Seite initiierten Begegnungen zwischen Israel und der PLO 1993.⁷⁸

Wesentlich für den Ansatz der Facilitation ist es, die Konfliktparteien zu eigenen Initiativen anzuregen und möglichst wenig Verantwortung für die Behandlung der substantiellen Streitpunkte zu übernehmen. Primär geht es darum,

77. Vgl. den Überblick über verschiedene Ansätze in diesem Feld bei Vamik D. Volkan / Joseph V. Montville / Demetrios A. Julius (Hg.): *The Psychodynamics of International Relationships. Vol. II: Unofficial Diplomacy at Work.* Lexington / Toronto 1991.

78. Allerdings ist der Erfolg dieser Verhandlungen auch nicht zu verstehen ohne ihren Bezug zu einer Vielzahl anderer, bereits seit längerem praktizierter facilitation-Projekte. Vgl. Herbert C. Kelman: *Contributions of an Unofficial Conflict Resolution Effort to the Israeli-Palestinian Breakthrough*, in: *Negotiation Journal*, January 1995, S. 19–27.

an den wechselseitigen Wahrnehmungsverzerrungen und Lernblockaden zu arbeiten, Empathie für die andere Seite zu entwickeln und ein neues, umfassenderes Verständnis des Konfliktes zu fördern. Eine sehr hilfreiche Methode ist dabei diejenige des ›aktiven Zuhörens‹. Facilitation zielt darauf ab, bei den Beteiligten einen Lernprozeß anzuregen. In aller Regel braucht der seine Zeit. Facilitation ist deshalb keine kurzfristig wirksame Strategie. Für eine Konflikttransformation an der Basis ist diese Methode unverzichtbar. Hier hat sie auch große Ähnlichkeit mit den Bemühungen zur ›Versöhnung‹ zwischen ethnopolitischen Gruppen, die durch eine gewaltsame Phase gegangen sind.

4.3 Non-direktive Mediation

Die Strategie der *non-direktiven Mediation* umfaßt sowohl die Subjekt- wie die Objektsphäre des Konflikts. Dieses Konzept entspricht am ehesten dem innergesellschaftlichen Verständnis von Mediation, wie sie sich in den letzten zwanzig Jahren in den USA und einigen anderen angelsächsischen Ländern entwickelt hat.⁷⁹ Im Vordergrund steht das Bemühen der dritten, möglichst neutralen Partei, günstige Rahmenbedingungen, Verfahren und Methoden zu schaffen, mit deren Hilfe die streitenden Parteien zu einer konstruktiven Auseinandersetzung über ihre Kontroversen kommen können, ohne daß sie zur Sache selbst Stellung nimmt. Die Verbesserung der Beziehungen durch Facilitation ist dafür eine Voraussetzung. Darüberhinaus geht es bei der non-direktiven Mediation jedoch im Vorfeld auch um die genaue Identifizierung der verantwortlichen Akteure, die Eingrenzung der umstrittenen Themen sowie um einen Kontrakt, der die Parteien zur Einhaltung bestimmter Spielregeln verpflichtet.

79. Vgl. die ausführlichere Darstellung dieses Ansatzes von ›Mediation als Win-Win-Problemlösung‹ im Abschnitt 5.2.

In der eigentlichen Verhandlungs- bzw. Mediationsphase versucht die dritte Partei die Interaktion so zu steuern, daß die Konfliktdeutungen wechselseitig klarer hervortreten und die kontroversen Positionen im Hinblick auf die zugrundeliegenden Interessen, Wertvorstellungen und Identitätsbedürfnisse reflektiert werden. Dahinter steht die These, daß die Formulierung der wohlverstandenen, der längerfristig gültigen, der tiefer liegenden Interessen es leichter machen wird, die Konfliktwahrnehmung zu transformieren in ein gemeinsam zu lösendes Problem. Die ›problem-solving Workshop‹-Methode nimmt an, daß eine analoge Transformation auch bei Identitätskonflikten möglich ist, wenn es gelingt, die ›basic needs‹ beider Seiten hinter den vordergründigen Streitthemen gemeinsam zu identifizieren.⁸⁰

In der non-direktiven Mediation wird meist großer Wert auf die Neutralität der dritten Partei gelegt, die am besten dadurch gewährleistet werden könne, daß die MediatorInnen von außen kommen. Was heißt das für ethno-politische Konflikte? Kann die dritte Partei in diesem Fall nur von Angehörigen anderer ethnischer Gruppen gebildet werden? Die amerikanische community-mediation-Bewegung vertritt hier im Gegenteil die Auffassung, daß innerhalb der streitenden Gemeinschaften möglichst viele Personen qualifiziert werden sollten, um eine vermittelnde Funktion übernehmen zu können. In Analogie hierzu spricht sehr viel dafür, bei der Transformation ethnonationaler Konflikte ebenso auf die Aus- und Weiterbildung von ›Insidern‹ in Methoden der Mediation zu setzen.

4.4 Direktive Mediation

Die Strategie der *direktiven Mediation* läßt sich primär der Objektsphäre zuordnen. Die dritte Partei ist an einer substantiellen Regelung des Konflikts interessiert. Sie engagiert sich nicht nur für ein wirksames Mediationsverfahren,

80. Vgl. Herbert C. Kelman, a.a.O. (Anm. 62).

sondern übt gegebenenfalls auch Druck aus, um die streitenden Parteien zu mehr Flexibilität zu bewegen. Sie kann ferner Vorschläge zur Regelung in der Sache machen und für deren Annahme Anreize schaffen oder Belohnungen in Aussicht stellen. Diese negativen oder positiven Einwirkungen müssen nicht notwendigerweise, wie bei der power-mediation, aus dem direkten Einsatz von politischen Machtmitteln oder anderen Ressourcen bestehen. Andere Möglichkeiten, Einfluß zu nehmen, bestehen darin, auf die Kosten von Nicht-Regelungen hinzuweisen, über positive Erfahrungen mit Vereinbarungen in ähnlichen Konflikten zu berichten oder das Umfeld der Konfliktaustragung zu verändern. Ein Beispiel für diese Umfeldveränderung ist vor allem der Ausbau des Minderheitenschutzes in den letzten Jahren.

Die gezielte Förderung bestimmter Vermittlungsergebnisse hat unmittelbare Folgen für die Umsetzung eventueller Vereinbarungen. Konsequenterweise muß die dritte Partei mehr Verantwortung übernehmen. Das betrifft sowohl ihre Legitimierung als auch praktische Hilfen zu ihrer Umsetzung bis hin zum peace keeping. Unter dem Aspekt der Konflikttransformation lenkt die Strategie der direktiven Mediation die Aufmerksamkeit vor allem auf die Einrichtung von internationalen Regimen zur Prävention sowie die Institutionalisierung von internen Konfliktregelungs-mechanismen.

4.5 Transformation

Trotz aller Bemühungen zur akuten Bearbeitung ethno-politischer Konflikte sind die Ergebnisse oft bescheiden. In jüngster Zeit ist deshalb verstärkt die These formuliert worden, auch die Mitwirkung dritter Parteien sollte grundsätzlich in einem längerfristigen Zusammenhang gesehen werden. Da ethno-politische Konflikte sich über einen längeren Zeitraum entwickelten und es wiederkehrende Verlaufsmuster von Eskalation und De-Eskalation gäbe, sollten alle Interventionen

unter dem Gesichtspunkt einer konstruktiven *Konflikttransformation* gesehen werden.⁸¹

Diese Auffassung entspricht der im vorhergehenden Abschnitt entwickelten These, daß eine dauerhaft friedliche Regelung ethnopolitischer Konflikte auf strukturelle Reformen in makropolitische und makrosozialer Hinsicht angewiesen sei. Sie betont darüberhinaus, daß kurz-, mittel- und langfristig angelegte Interventionen nicht unabhängig voneinander entfaltet werden sollten, sondern daß eine erfolgreiche Konflikttransformation auf die Komplementarität dieser Maßnahmen angewiesen ist.

John Paul Lederach hat zur genaueren Bestimmung der erforderlichen Interventionen ein idealtypisches Modell der *Konfliktprogression* entwickelt.⁸² Danach hat die dritte Partei in den Anfangsphasen von Konfliktlatenz und Machtungleichgewicht vor allem eine mobilisierende und die Konfliktartikulation fördernde Funktion. Erst wenn die Konfliktbeziehungen in das prekäre Stadium von Verhandlungen und Konfrontationen eintreten, sollte sie als Vermittler und Facilitator im engeren Sinne auftreten. In der abschließenden Phase einer zu konsolidierenden Friedensvereinbarung sei die dritte Partei insbesondere zur Unterstützung von peace keeping, Versöhnung, Wiederaufbau usw. erforderlich.

Einen anderen Akzent bei der Beschreibung der Rolle der dritten Partei im Hinblick auf die Konflikttransformation setzt Kumar Rupesinghe.⁸³ Nach seiner Auffassung besteht vor allem in Gesellschaften, die durch langjährige Bürgerkriege zerrüttet sind, die Notwendigkeit, der verbreiteten ›Kultur der Gewalt‹ und der Militarisierung des Herrschaftsystems breit angelegte ›Friedensallianzen‹ entgegenzustellen. Diese müßten zwar in erster Linie auf der Vernetzung einheimischer Interessengruppen beruhen, für ihr Zustandekommen und ihre Unterstützung könnten dritte Parteien von außen jedoch maßgeblich sein.

In der Praxis konzentrieren sich die Beiträge dritter Parteien zur Konflikttransformation derzeit in der Staatenwelt vor allem auf den Ausbau des

81. Vgl. Kumar Rupesinghe (Hg.): *Conflict Transformation*. London 1995 (i.E.).

82. Vgl. John Paul Lederach, a.a.O. (Anm. 41), S. 32 ff.

83. Vgl. Kumar Rupesinghe, a.a.O. (Anm. 81).

Minderheitenschutz und in der Gesellschaftswelt auf die Organisation von Trainings in Methoden und Techniken der konstruktiven Konfliktbearbeitung. Die Zielgruppen dieser Trainings sind meistens Personen, von denen die initiierenden externen NGOs annehmen, daß sie als Inhaber von Führungs- und Beratungspositionen sowie als Multiplikatoren einen Einfluß auf das Verhalten der Konfliktparteien haben bzw. aufgrund der Trainings haben könnten.⁸⁴

Die Prämissen dieser Transformations-Strategie sind erstens, daß diese Personen ihre neuerworbenen Qualifikationen tatsächlich zugunsten konstruktiver Konfliktlösungen einsetzen werden; zweitens, daß die vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten den jeweiligen Konfliktkonstellationen angemessen sind und drittens, daß dieser Personenkreis als ›kritische Masse‹ einen spürbaren Einfluß auf den Konfliktverlauf nehmen kann. Inwieweit diese Prämissen einer empirischen Überprüfung standhalten, ist bisher noch nicht systematisch untersucht worden. Insgesamt befindet sich die Konflikttrainings-Bewegung in diesem Anwendungsbereich auch noch in einem ausgesprochen experimentellen Stadium.

Zu diesen Experimenten gehört auch die Kombination von Mediations-/Facilitationsinitiativen mit Trainingsvorhaben. In diesen Fällen wird einerseits direkt an dem jeweiligen Konflikt gearbeitet; andererseits dient er als Übungsfeld, um generell die Fähigkeiten der TeilnehmerInnen zu verbessern, mit Konflikten konstruktiv umzugehen. Diese Kombination ist nicht unumstritten, da beide Interventionsformen andere Anforderungen an die dritte, die externe Partei stellen und die TeilnehmerInnen mit grundsätzlich verschiedenen Rollen konfrontieren. Für sie spricht jedoch, daß sich der Erfolg des Trainings letztlich an der Bearbeitung des Konfliktes erweisen muß, von dem die TeilnehmerInnen direkt betroffen sind. Schließlich ist die Vereinbarkeit von direkten Drittpartei-Interventionen und Trainings auch abhängig von dem jeweiligen konzeptionell-methodischen Ansatz der Konfliktbearbeitung. Fünf dieser Ansätze sollen im nächsten Abschnitt näher vorgestellt werden.

84. Einen, freilich USA-zentrierten Überblick über die NGOs, die in diesem Feld tätig sind, vermittelt Conflict Resolution Program: International Guide to NGO Activities in Conflict Prevention and Resolution. Atlanta 1994.

5 Prozeßorientierte Ansätze zur Konfliktbearbeitung durch dritte Parteien

Die folgende Unterscheidung von fünf Ansätzen dient in erster Linie der Verdeutlichung konzeptionell-methodischer Differenzen. Diese Ansätze repräsentieren nicht notwendigerweise reale Interventionsstrategien; denn letztere bestehen oft aus einer Kombination verschiedener Ansätze. Sie spiegeln auch nicht die Häufigkeit ihrer tatsächlichen Anwendung, die primär von zwei Ansätzen bestimmt wird, der Mediation mit Machtmitteln sowie der Mediation als Win-Win-Problemlösung. Im Vordergrund steht vielmehr die Klärung der Grundüberzeugungen und Handlungsempfehlungen dieser Ansätze sowie die Diskussion ihrer Anwendbarkeit auf ethnopolitische Konflikte. Die empirisch-analytische Überprüfung ihrer Wirksamkeit steht – mit Ausnahme der power-Mediation – noch ganz am Anfang.⁸⁵ Dieser Aspekt soll deshalb späteren Publikationen überlassen werden.

5.1 Mediation mit Machtmitteln

Die Mediation mit Machtmitteln ist ein traditionelles Instrument der nationalen und internationalen Politik. Maßgeblich für die Intervention der dritten Partei sind hier in aller Regel ihr eigenes Interesse an einer bestimmten Art der Konfliktregelung sowie die ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen. Neutralität bzw.

85. Vgl. zum Stand der Forschung die Übersichtsbände Kenneth Kressel / Dean G. Pruitt u.a.: *Mediation Research. The Process and Effectiveness of Third-Party Intervention*. San Francisco / London 1989; Dennis J.D. Sandole / Hugo van der Merwe (Hg.): *Conflict Resolution. Theory and Practice. Integration and Application*. Manchester / New York 1993.

Unparteilichkeit sind mithin weniger wichtige Gesichtspunkte. Mediation mit Machtmitteln steht in der Tradition der ›Realistischen Schule‹ der Internationalen Politik, die unterstellt, daß Staaten als rationale Akteure handeln, ausschließlich auf der Basis eigener Interessen agieren und vor allem nach Sicherheit, Macht und Einflußerweiterung streben.⁸⁶

In den letzten Jahrzehnten ist das traditionelle Konzept der power-Mediation allerdings einem wachsenden Rechtfertigungszwang ausgesetzt. Die Ursachen dafür liegen zum einen in der zunehmenden Verlagerung von Mediationsinitiativen auf multilaterale Institutionen (ohne bzw. mit nur begrenzten Machtmitteln) und zum anderen im wachsenden Einfluß gesellschaftlicher Vermittlungsmodelle auf die internationale Politik, insbesondere der ›Mediation als Problemlösung‹ (siehe nächster Abschnitt).

Beide Trends haben in der Staatenwelt das Vermittlungs-Leitbild der Neutralität verstärkt und Kombinationen von direkter und non-direktiver Mediation begünstigt. Auf der Ebene der Vermittlung zwischen SpitzenpolitikerInnen der streitenden Parteien hat das Konzept der Facilitation ohnehin schon immer eine bedeutende Rolle gespielt, auch wenn diese Dimension bis heute primär unter dem Gesichtspunkt der ›persönlichen Chemie‹ der beteiligten Personen wahrgenommen wird. Welche dieser Elemente im Einzelfall maßgeblich die Wirksamkeit der Drittpartei-Interventionen bestimmt, ist umstritten. Angesichts der höchst komplexen und unterschiedlichen Voraussetzungen in den bislang vorgelegten Studien ist das auch nicht verwunderlich.⁸⁷

86. Vgl. I. William Zartman / Saadia Touval: International Mediation: Conflict Resolution and Power Politics, in: *Journal of Social Issues* 41, 2 (1985), S. 27–45, sowie den Sammelband von Jacob Bercovitch / Jeffrey Z. Rubin (Hg.): *Mediation in International Relations. Multiple Approaches to Conflict Management*. Houndsmills / London 1992.

87. Vgl. exemplarisch die Studien von Brian S. Mandell / Brian W. Tomlin: Mediation in the Development of Norms to Manage Conflict: Kissinger in the Middle East, in: *Journal of Peace Research* 28, 1 (1991), S. 43–56; Tom Princen: Camp David: Problem Solving or Power Politics as Usual?, in: ebenda, S. 57–70; Efraim Inbar: Great Power Mediation: The USA and the May 1983 Israeli-Lebanese Agreement, in: ebenda, S. 71–84; Kjell Skjelsbaek: The UN Secretary-General and the Mediation of International Disputes, in: ebenda, S. 99–116.

Der neuseeländische Mediationsforscher Jacob Bercovitch hat in einer größeren empirischen Studie die Erfolgsbedingungen von Mediation in der Staatenwelt untersucht.⁸⁸ Er stützt sich auf die vergleichende Auswertung von 241 militärisch ausgefochtenen Konflikten zwischen 1945 und 1990, bei denen in 137 Fällen eine oder mehrere Mediationsversuche aufgrund der Presseberichterstattung festgestellt werden konnte. Auf dieser Basis kommt er mit seinen MitarbeiterInnen zu folgenden Verallgemeinerungen: Mediationsversuche sind in der Staatenwelt dann am erfolgversprechendsten, wenn

- die beteiligten Akteure einen geringen Grad interner Fragmentierung aufweisen;
- es zwischen den streitenden Parteien nur geringe Machtdifferenzen gibt;
- die früheren Beziehungen zwischen ihnen nicht durch schwerwiegenden Konflikte gekennzeichnet waren;
- es bereits ein machtpolitisches Kräftemessen gegeben hat, das den Parteien zeigte, welche Aussichten sie ohne eine einvernehmliche Regelung haben;
- nicht zuviele Opfer der militärischen Auseinandersetzungen zu beklagen sind;
- die Streitigkeiten sich eher um Fragen der Ideologie als um Sicherheit und Souveränität drehen.

88. Die Ergebnisse seiner Arbeit hat er in einer Reihe von Publikationen zusammengestellt, vgl. exemplarisch Jacob Bercovitch / J. Theodore Anagnoson / Donnette L. Wille: Some Conceptual Issues and Empirical Trends in the Study of Successful Mediation in International Relations, in: *Journal of Peace Research* 28, 1 (1991), S. 7–18; Jacob Bercovitch: Mediation in der Staatenwelt: Bedingungen für Erfolg oder Scheitern internationaler Vermittlungsbemühungen, in: Norbert Ropers / Tobias Debiel (Hg.): *Friedliche Konfliktbearbeitung in der Staaten- und Gesellschaftswelt*. Bonn 1995, S. 89–111.

Die entscheidenden Kriterien für den Erfolg von Mediation sind nach Bercovitchs Studie keinesfalls die schlichte Neutralität der dritten Partei sowie die Beschränkung auf die Verbesserung der Kommunikation, sondern die Intensität ihres Engagements, ihre Legitimation und kulturell-politische Nähe zu den streitenden Parteien sowie die ihr zur Verfügung stehenden Ressourcen.

In der Debatte um die Wirksamkeit verschiedener Ansätze von Drittpartei-Interventionen spielen die Ergebnisse der Bercovitch-Forschungsgruppe eine wichtige Rolle, um die Überlegenheit eines macht- und realpolitischen Ansatzes in der Mediation zu untermauern. Zweifellos haben sie erheblich zur Qualifizierung der Debatte um die Bedeutung verschiedener Voraussetzungen und Rahmenbedingungen sowie die Zweckmäßigkeit bestimmter Strategien der Mediation in der Staatenwelt beigetragen. Für die Bearbeitung ethno-politischer Konflikte ist ihre Relevanz gleichwohl begrenzt (abgesehen vom Problem der begrenzten empirischen Aussagefähigkeit, da nur Interventionen berücksichtigt wurden, über die in der Presse berichtet wurde).

Die Begrenzung ergibt sich vor allem aus charakteristischen Merkmalen dieser Konfliktkonstellation: der starken Fragmentierung der Parteien (zumindest auf niedrigen Stufen der Eskalation); der ausgeprägten Asymmetrie; dem historisch tiefer verwurzelten Charakter vieler derartiger Spannungsfelder sowie der zentralen Bedeutung der Konfliktthemen Sicherheit und Souveränität. D.h. ethno-politische Konflikte sind in besonderem Maße von Merkmalen geprägt, die nach Bercovitch Mediation mit Machtmitteln außerordentlich erschweren. Mit Machtmitteln kann deshalb zwar unter Umständen eine Eindämmung der gewaltsamen Konfliktaustragung erreicht werden, für eine dauerhaft tragfähige friedliche Bearbeitung reicht das jedoch nicht aus.

5.2 Mediation als Win-Win-Problemlösung

Außerhalb des Bereichs der internationalen Politik wird das Verfahren der ›Mediation‹ oft gleichgesetzt mit dem Ansatz der ›Alternative Dispute Resolution‹ (ADR)-Bewegung, die in den sechziger Jahren in den USA entstand und mittlerweile in vielen angelsächsischen Ländern etabliert ist.⁸⁹ Diese Bewegung zielt darauf ab, sowohl Alternativen zur rein machtpolitischen wie gerichtsförmigen Bearbeitung von Konflikten zu entwickeln, sei es bei Arbeitskämpfen und anderen Konflikten innerhalb von Organisationen, bei Nachbarschafts-, Schul- und Umweltstreitigkeiten oder bei Auseinandersetzungen im Zusammenhang mit Scheidungsverfahren. Die Ursprünge dieser Bewegung liegen in der Kritik an traditionell autoritären und bürokratisierten Formen der innergesellschaftlichen Konfliktbearbeitung. Inspiriert wurde sie durch die Bürgerrechtskampagnen und andere soziale Bewegungen, die auf die Überwindung sozialer Ungerechtigkeiten sowie die Verringerung von Machtdifferenzen zielten. Ihre methodischen Wurzeln liegen in der Humanistischen Psychologie und der Human Relations Trainingsbewegung.

Heute gibt es eine Vielzahl von Ausformungen dieser Art von Mediation, die zum einen mit dem jeweiligen Anwendungsfeld, zum anderen mit der Schulbildung in stark professionalisierten Berufsfeldern zu tun hat. Die bekannteste ist das ›Harvard Negotiation Project‹, das seinen Ursprung in der Analyse von Verhandlungsprozessen hat, bei denen beiden Parteien ›gewinnen‹ können.⁹⁰ Zu einer Institutionalisierung der Mediation ist es vor allem in den Anwendungsfeldern

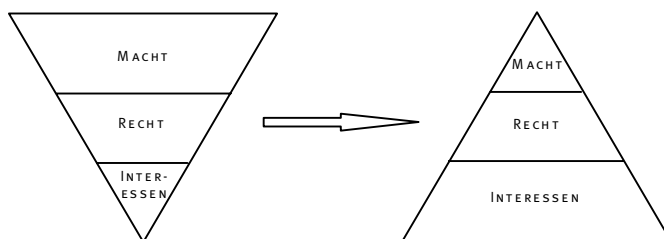
89. Vgl. Joseph A. Scimecca: Conflict Resolution in the United States: The Emergence of a Profession?, in: Kevin Avruch / Peter W. Black / Joseph A. Scimecca (Hg.): Conflict Resolution. Cross-Cultural Perspectives. Westport, Conn. / London 1991, S. 19–39.

90. Vgl. Roger Fisher / William Ury / Bruce Patton: Getting to Yes. Negotiating Agreement Without Giving in. New York u.a. 1991 (deutsche Ausgabe: dies.: Das Harvard-Konzept. Sachgerecht verhandeln – erfolgreich verhandeln. Frankfurt / New York 1993); William L. Ury / Jeanne M. Brett / Stephen Goldberg: Getting Disputes Resolved. San Francisco 1988 (deutsche Ausgabe: dies.: Konfliktmanagement. Wirksame Strategien für den sachgerechten Interessenausgleich. Frankfurt / New York 1991); William Ury: Getting Past No. Negotiating Your Way From Confrontation to Cooperation. New York u.a. 1993; Roger Fisher / Elizabeth Kopelman / Andrea Kupfer Schneider: Beyond Machiavelli. Tools for Coping with Conflict. Cambridge, Mass. / London 1994.

ArbeitgeberInnen-ArbeitnehmerInnen-Beziehungen, Schul- und Familienkonflikte sowie kommunale Auseinandersetzungen gekommen.⁹¹

Grundlegend für den Ansatz der ADR-Bewegung ist die These, daß in den meisten herkömmlichen Verfahren der innergesellschaftlichen Konfliktbearbeitung die Gewichtung der Einflußfaktoren in einem ›gestörten‹ Verhältnis zueinander steht (vgl. *Schaubild 3*). Danach entscheiden in der Regel die Machtüberlegenheit sowie Rechtspositionen über die Art und Weise der Konfliktbearbeitung (Wer hat die größere Durchsetzungsmacht bzw. wer hat ›mehr Recht‹ bzw. den besseren Rechtsanwalt?). Nur eine untergeordnete Rolle spielten demgegenüber die Interessen der beteiligten Parteien. Für eine von den Beteiligten als gerecht empfundene und mithin dauerhafte Konfliktbearbeitung sei das Übergewicht von Macht- und Rechtspositionen gegenüber der Interessenberücksichtigung jedoch kontraproduktiv. Im Mediationsverfahren sollte sich die dritte Partei deshalb bemühen, dieses Verhältnis umzukehren.

Schaubild 3: Von einem gestörten zu einem effektiven Konfliktlösungssystem.



Quelle: William L. Ury / Jeanne M. Brett / Stephen Goldberg, a.a.O. (Anm. 90), S. 37.

91. Für diese Bereiche gibt es dementsprechend auch eine Reihe von Lehrbüchern zur Mediation, auf die sich auch die folgende Zusammenfassung stützt. Vgl. exemplarisch Jay Folberg / Alison Taylor: *Mediation. A Comprehensive Guide to Resolving Conflicts Without Litigation*. San Francisco 1984; Christopher W. Moore: *The Mediation Process. Practical Strategies for Resolving Conflict*. San Francisco 1986 und als erste deutschsprachige Einführung Christoph Besemer: *Mediation. Vermittlung in Konflikten*. Baden 1993.

Zu einem effizienten Konfliktbearbeitungssystem gehören nach Auffassung der ADR-Bewegung und in den Worten der Harvard-Schule vor allem drei Funktionen: Menschen und Probleme getrennt voneinander zu behandeln, sich auf Interessen und nicht auf Positionen zu konzentrieren sowie Optionen zum beiderseitigen Vorteil zu entwickeln:

1. Bei jeglicher Bearbeitung sozialer Konflikte gibt es eine Sach- und eine Beziehungsebene. Konstruktive Konfliktbearbeitung ist nur möglich, wenn auch die Beziehungsebene ernst genommen wird und es in dem Verfahren Raum für die Äußerung von Gefühlen, Ängsten, Wünschen, Erfahrungen usw. gibt. Allerdings sollte diese Ebene, so der ADR-Ansatz, nicht vermischt werden mit der Bearbeitung der Sachkonflikte. Im Gegenteil, ihre möglichst saubere Trennung sei eine gute Voraussetzung, um erfolgreich an den sachlichen Differenzen zu arbeiten.
2. Insbesondere bei länger anhaltenden und hoch eskalierten Konflikten neigen die Parteien dazu, ihre Unterschiede in Positionen zuzuspitzen, die nicht notwendigerweise ihren Interessen entsprechen. Die dritte Partei sollte deshalb die Streitenden dabei unterstützen, über die Positionsdifferenzen hinaus zu den tieferliegenden Interessen vorzudringen. Unterstellt wird dabei, daß es auf der Ebene der Interessen leichter fallen wird, Gemeinsamkeiten (common ground) zu entdecken, insbesondere im Hinblick auf das längerfristige Interesse der Beteiligten an einer kooperativen Beziehung, von der am Ende alle profitieren werden.
3. Entscheidend für den Erfolg der Mediation ist letztlich, ob es gelingt, die verbreitete Neigung, Konflikte als eine Interaktion mit Gewinn für die einen und Verlust für die anderen zu interpretieren, zu überwinden. Konflikte sollten als etwas normales und als ein wesentlicher Bestandteil gesellschaftlichen Wandels und Fortschritts betrachtet werden – und auch als Chance persönlichen Wachstums für die beteiligten Individuen. Die Herausforderung besteht deshalb darin, die Konflikte so zu interpretieren und

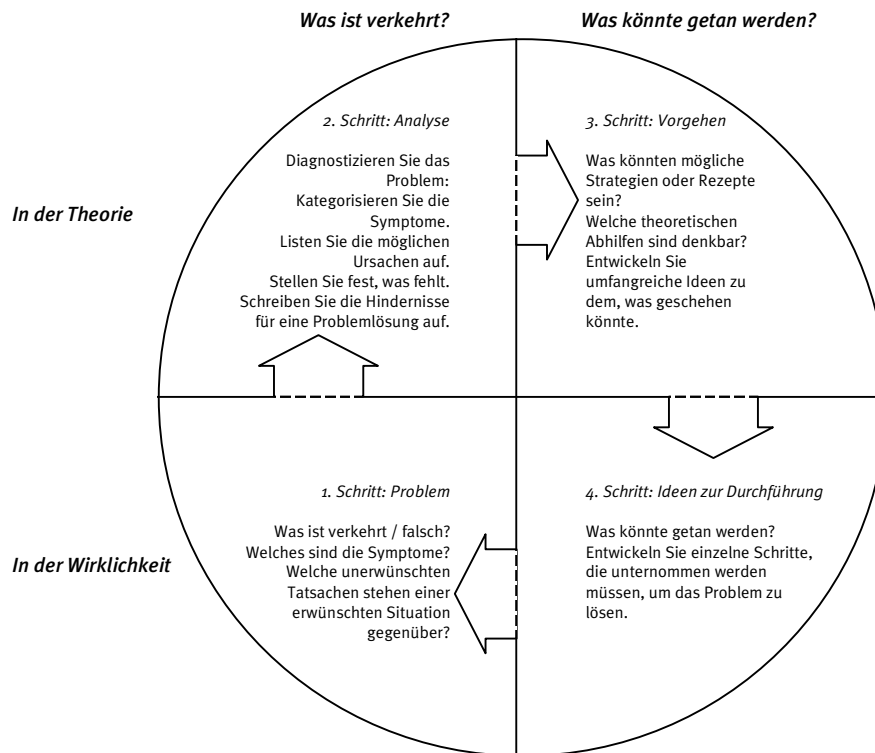
zu bearbeiten, daß sie zu einer gemeinsamen Problemlösungsaufgabe mit Gewinnen für alle Beteiligten werden.

Die Konfliktbearbeitung in der ADR-Perspektive gleicht einem gemeinsamen Lernprozeß. Im Zentrum sollen dabei die Betroffenen selbst stehen, da sie zu grundsätzlich besseren Regelungen fähig sind als außenstehende Personen, geht es doch um Entscheidungen über ihr eigenes Leben und ihre eigene Zukunft. Die Chance, daß eine erreichte Übereinkunft auch tatsächlich eingehalten wird, ist außerdem größer, wenn die Betroffenen selbst für sie verantwortlich sind. Die dritte Partei sollte sich deshalb vor allem als ProzeßbegleiterIn verstehen und dafür sorgen, daß die streitenden Parteien tatsächlich die Verantwortung für ihre eigenen Interessen und die Konflikt = Problemlösung übernehmen können.

Im o.a. Schema der Drittpartei-Interventionen beschränken sich die meisten ADR-Ansätze auf die Funktionen der Facilitation und non-direktiven Mediation. Nicht-Parteilichkeit wird als eine Schlüsselkategorie betrachtet. Der Prozeß der Konfliktbearbeitung folgt je nach Anwendungsfeld und Mediations->Schule< bestimmten Phasen, in denen die dritte Partei unterschiedliche Aufgaben wahrzunehmen hat. Das kompakteste Verlaufsschema einer Mediation ist das Kreislaufdiagramm der Harvard-Schule (*siehe Schaubild 4*).

Nach diesem Schema sollte die Konfliktbearbeitung vier Phasen umfassen: erstens die genaue Klärung dessen, worum es in dem Konflikt geht; zweitens die Analyse der Ursachen des Konflikts, seiner Rahmenbedingungen, der zugrundeliegenden Interessen usw.; drittens die gemeinsame Entwicklung und Reflexion möglicher Konfliktregelungen; viertens die Entscheidung für eine bestimmte Konfliktregelung und die Vereinbarung von konkreten Maßnahmen zu ihrer Umsetzung. Für den Erfolg des Verfahrens ist es dabei von ausschlaggebender Bedeutung, daß eine neue Phase erst begonnen wird, wenn die vorhergehende Phase tatsächlich abgeschlossen ist.

Schaubild 4: Das Mediations-Kreisdiagramm



Quelle: Roger Fisher /William Ury /Bruce Patton, a.a.O. (Anm. 90), S. 104.

Viele Vermittlungsbemühungen scheitern daran, daß die dritte Partei viel zu früh versucht, Optionen für die Problemlösung (= 3. Phase) zu entwickeln. Selbst bei gelingenden Bearbeitungsprozessen ist davon auszugehen, daß es in späteren Phasen immer wieder zu Rückschlägen kommt, die eine erneute Klärung des Konflikts und seiner Ursachen erforderlich machen. Schließlich erklärt sich der zirkuläre Charakter des Schemas daraus, daß die ADR-Bewegung jeweils nur die Bearbeitung konkret definierter Streitpunkte im Auge hat. Nach einer gelungenen Einigung über diese Punkte kann daher der Prozeß über weitere Kontroversen erneut aufgenommen werden.

Die *erste Phase* der genauen *Konfliktbeschreibung* erweist sich in vielen Fällen bereits als eine entscheidende Barriere für die konstruktive Bearbeitung des Konflikts. Dies läßt sich exemplarisch an ethnopolitischen Mehrheiten-Minderheiten-Konflikten darstellen, bei denen die Vertretung der Minderheit bereits

einen hohen Mobilisierungsgrad erreicht hat. Die Minderheit wird dann in der Regel eine lange Liste von Benachteiligungen, Diskriminierungen und Ungerechtigkeiten vorweisen, die nach ihrer Auffassung grundlegend für die Konfliktbeschreibung ist. Aus der Sicht der Mehrheit ist bereits die Länge der Mängelliste eine Provokation, erweckt sie doch den Eindruck, als ob es über all diese Punkte einen zu schlichtenden Streit gäbe. Der eigentliche Konflikt sei doch vielmehr, daß die Minderheit generell die Situation verzerrt darstelle und für sich ungerechtfertigte Vorteile entgegen den Prinzipien der Mehrheitsdemokratie verlange.

In derartigen Konfliktkonstellationen ist deshalb bestenfalls das wechselseitige Nachvollziehen und Verstehen der Konfliktbeschreibung zu erreichen. Die Methoden, mit deren Hilfe die dritte Partei dieses Ziel erreichen kann, sind zum einen getrennte Einzelgespräche mit den Parteien und zum anderen gemeinsame Sitzungen, bei denen sie die Interaktion zwischen den Parteien mit Hilfe kommunikationsfördernder Techniken unterstützen. Zu diesen Techniken gehören z.B. das aktive Zuhören, ›Paraphrasieren‹ und ›Spiegeln‹ der jeweils sprechenden Person, die Unterstützung von Ich-Botschaften, die Versachlichung von Aussagen sowie strukturierende Zusammenfassungen.⁹²

In der *zweiten Phase der Konfliktanalyse* geht es darum, die vorher identifizierten Streitpunkte unter verschiedenen Gesichtspunkten zu beleuchten: ihrer Entstehungsgeschichte und ihren Rahmenbedingungen; dem Zusammenhang der ›issues‹ und ihrer Mikroanalyse; den Positionen, Interessen, Wünschen, Erwartungen und Ängsten der Parteien. Bei sehr schwierigen Konfliktkonstellationen kann auch zunächst die Analyse und Verständigung über ein angemessenes Verfahren der Bearbeitung im Vordergrund stehen. Wesentlich ist auf jeden Fall, daß es im Laufe der zweiten Phase gelingt, die Sichtweise des Konflikts zu einer der Problemlösung zu erweitern, die einen Bezug zu den Interessen aller Beteiligten aufweist (›reframing‹).⁹³

92. Vgl. Christoph Thomann / Friedemann Schulz von Thun: Klärungshilfe. Handbuch für Therapeuten, Gesprächshelfer und Moderatoren in schwierigen Gesprächen. Theorien, Methoden, Beispiele. Reinbek 1988.

93. Vgl. Christopher Moore, a.a.O. (Anm. 91), S. 172 ff.

Für die dritte Partei besteht die Herausforderung in dieser Phase vor allem darin, der Neigung bei allen Beteiligten zum rein argumentativen Austausch entgegenzuwirken (Entweder-Oder).⁹⁴ Hilfreich sind dafür Interventionsformen, die nicht polarisieren und Negatives benennen, sondern Gemeinsamkeiten herausarbeiten, das Konstruktive am Konflikt betonen und Ambivalenzen tolerieren. Empfehlenswert sind ferner Methoden und Techniken, die über das Verstehen des jeweils anderen hinaus auch die direkte Verständigung mit ihm begünstigen: zu direkten Aussagen auffordern, Antworten verstärken und differenzieren, die Konkretisierung fördern, non-verbale Botschaften aufgreifen, Ambivalenzen thematisieren, ›Doppeln‹ von unverständlichen bzw. unverständenen Botschaften usw.⁹⁵ Sinnvoll können auch gruppenbezogene Interventionen wie Rollenspiele, Gruppen-Standbilder u.ä. sein, wenn die KonfliktvertreterInnen hierfür aufgeschlossen sind.⁹⁶ Schließlich geht es in dieser Phase auch um die Artikulation und Kanalisierung von Gefühlen, die mit der bisherigen Art und Weise der Konfliktbearbeitung zusammenhängen.⁹⁷

Die *dritte Phase* dient der Entwicklung von möglichen *Optionen* für die gemeinsame Konflikt = Problemlösung mit Vorteilen für alle Beteiligten. Der Ausgangspunkt hierfür ist umso besser, je klarer die gemeinsamen Interessen (und weiterbestehenden Interessendifferenzen), die Probleme sowie die zu berücksichtigenden Rahmenbedingungen in der vorhergehenden Phase definiert werden konnten. Wichtig ist es in dieser Phase, die Kreativität und Phantasie der Beteiligten derart anzuregen, daß auch innovative Lösungen ins Blickfeld geraten. Geeignete Methoden und Techniken dafür sind die Erörterung von bereits praktizierten Lösungsmodellen für vergleichbare Konflikte, das Brainstorming,

94. Vgl. zu diesem Aspekt kreativer Konfliktbearbeitung vor allem Edward DeBono: Konflikte. Neue Lösungsmodelle und Strategien. Düsseldorf 1989.

95. Vgl. Christoph Thomann / Friedemann Schulz von Thun, a.a.O. (Anm. 92).

96. Vgl. Klaus W. Vopel: Handbuch für Gruppenleiter. Zur Theorie und Praxis der Interaktionsspiele. Hamburg 1978; ders.: Interaktionsspiele. 6 Bände. Hamburg 1978.

97. In dieser Hinsicht finden sich in den US-amerikanischen Mediationshandbüchern allerdings wenig systematische Überlegungen. Thomas Fiutak hat vorgeschlagen, das Harvard-Kreisdiagramm zwischen den Phasen 2 und 3 um ein ›venting wedge‹ zu erweitern, dem er die Bedeutung eines emotionalen Durchbruchs in der Konfliktreflexion zumißt (Conflict and Change Center, University of Minnesota, Minneapolis, Manuskript 1995).

visuelle Moderations-Ansätze⁹⁸ oder das Konzept der Zukunftswerkstätten⁹⁹. Der Austausch über diese Regelungsperspektiven sollte möglichst offen gestaltet werden, so daß die Parteien sich nicht vorschnell auf ›ihre‹ Eingaben festlegen. Aus diesem Grund empfiehlt die Harvard-Schule für schriftliche Vereinbarungen auch das ›Ein-Text-Verfahren‹, nach dem die ersten Entwürfe nur von einer (idealerweise der dritten) Partei stammen sollten.¹⁰⁰ Dieser Entwurf wird dann solange verbessert, bis er die Zustimmung aller Parteien findet.

In der *vierten Phase* geht es schließlich darum, die Optionen zu vergleichen, zu gewichten und zu einer *konkreten Vereinbarung* zu kommen. Die Rolle der dritten Partei liegt hier vor allem darin, die Verbindlichkeit, Konkretion und Überprüfbarkeit tragfähiger Vereinbarungen zu betonen. Die Harvard-Autoren heben hier die Bedeutung sachbezogener Beurteilungskriterien hervor. Basis der Verständigung sollte nicht primär das ›Vertrauen‹ der VerhandlungspartnerInnen aufeinander sein, sondern die Einhaltung dieser sachbezogenen, objektiv überprüfbaren Beurteilungskriterien.¹⁰¹

Das Mediationskonzept der Win-Win-Problemlösung hat zweifellos maßgeblich zur Verbreitung einer Kultur konstruktiver Konfliktbearbeitung in den angelsächsischen Ländern beigetragen. Während der Zeit der Carter-Administration fand es Eingang in die Beschäftigung mit Konflikten im internationalen System. Mittlerweile orientieren sich viele Ausbildungsprogramme für DiplomatInnen und professionelle VerhandlerInnen sowie VermittlerInnen an den Konzepten der ADR-Bewegung. Über sie sowie eine Reihe von Conflict Resolution-NGOs ist dieser Ansatz schließlich auch zu einem verbreiteten Modell für die Bearbeitung ethnopolitischer Konflikte geworden.

98. Vgl. Karin Klebert / Einhard Schrader / Walter Straub: Moderationsmethode. Gestaltung der Meinungs- und Willensbildung in Gruppen, die miteinander lernen und leben, arbeiten und spielen. Hamburg 1989.

99. Vgl. Robert Jungk / Norbert Müllert: Future Workshops. How to Create Desirable Futures? London 1987.

100. Roger Fisher / William Ury / Bruce Patton, a.a.O. (Anm. 90), S. 112 ff.

101. Ebenda, S. 81 ff.

Um die Zweckmäßigkeit der ADR-Konzepte für diesen Bereich beurteilen zu können, ist es sicher noch zu früh, zumal es nur sehr wenige und noch dazu meist nicht veröffentlichte Evaluationsstudien gibt. Die Reflexion der bisherigen Erfahrungen vor dem Hintergrund der Besonderheiten ethnopolitischer Konflikte läßt jedoch zumindest einige Schwachstellen erkennen. Einige dieser Kritikpunkte werden übrigens inzwischen auch in der ADR-Bewegung im Hinblick auf ihre innergesellschaftliche Anwendung diskutiert.¹⁰²

1. Die Einschaltung der dritten Partei kann zwar einen die Machtungleichgewichte relativierenden Charakter haben. In Fällen extremer Ungleichgewichte sowie einer starken Fragmentierung der unterlegenen Parteien besteht jedoch die Gefahr, daß das ADR-Instrumentarium vor allem den besser organisierten Eliten zugute kommt und ihnen hilft, den Status quo zu stabilisieren. Dieser Effekt ist insbesondere in Transformationsgesellschaften nicht ausgeschlossen, in denen andere Mechanismen der politischen Interessenvertretung und der rechtsstaatlichen Kontrolle der Eliten noch wenig entwickelt sind.¹⁰³ Der präventive Einsatz der ADR-Konzepte sollte deshalb nicht als Ersatz für das gesamte Spektrum der demokratischen und rechtsstaatlichen Entwicklung sowie Zivilisierung der Transformationsgesellschaften angesehen werden.
2. Im Mittelpunkt der ADR-Bemühungen steht die Bearbeitung eines möglichst eng definierten Konflikts (= Problems), den die Parteien in einer bestimmten Situation miteinander haben. In vielen gesellschaftlichen und insbesondere ethnopolitischen Spannungsfeldern ist es jedoch außerordentlich schwierig, den Konflikt auf ein derartiges Sachproblem einzuengen. Stattdessen geht es oft genug um die gesamte Beziehungskonstellation zwischen den Parteien.

102. Vgl. Robert A. Baruch Bush / Joseph P. Folger: *The Promise of Mediation. Responding to Conflict Through Empowerment and Recognition*. San Francisco 1994.

103. Vgl. die entsprechende Kritik für die ADR-Initiativen in Osteuropa und der früheren Sowjetunion bei Richard E. Rubinstein: *Dispute Resolution on the Eastern Frontier: Some Questions for Modern Missionaries*, in: *Negotiation Journal* 8, 3 (1992), S. 205–213.

Müßte deshalb nicht die Beurteilung des Interventionserfolgs von der Win-Win-Problemlösung auf Empowerment, wechselseitige Anerkennung, Beziehungsverbesserung u.ä. verschoben werden?¹⁰⁴

3. Die Vorstellung, Konflikte unter anderem dadurch zu bearbeiten, daß an die Stelle von Positionskontroversen der Ausgleich von Interessen tritt, beruht auf einer Art Schichtenmodell menschlicher Bestrebungen: Je tiefer ihre Reflexion verankert wird, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit einer zwischenmenschlichen Verständigung.¹⁰⁵ Die Konfliktrealität läßt diese Annahme oft genug als höchst optimistisch erscheinen. Darüberhinaus stellt sich die grundsätzliche Frage, inwieweit dieses Schichtenmodell auch herangezogen werden kann für die Bearbeitung von Identitätskonflikten. Hier geht es in der Regel um die prinzipielle Frage der Anerkennung anderer Identitäten. Was bedeutet das für die Chancen einvernehmlicher Konfliktbearbeitung? Einerseits gibt es die These, daß gerade die Nicht-Verhandelbarkeit von Identitätskonflikten ihre Bearbeitung so schwer macht. Andererseits behaupten manche Anhänger des Interactive Conflict Resolution-Ansatzes (siehe unten 5.4), daß prinzipiell das Grundbedürfnis nach Anerkennung leichter zu befriedigen ist als die Verteilung knapper materieller Ressourcen.

4. Ein grundlegende Kritik des ADR-Ansatzes richtet sich auf seine kulturelle Bindung an westliche bzw. nordamerikanische Wertvorstellungen der individuell-rationalistischen Bearbeitung von Konflikten, der Trennung von Personen und Problemen sowie der Betonung externer und strikt neutraler Vermittlungsbemühungen. Dieser Kritikpunkt hat zu einer neuen Strömung in der Mediationsbewegung geführt.

104. Vgl. zu den Erfolgskriterien Empowerment und Recognition Robert A. Baruch Bush / Joseph P. Folger, a.a.O. (Anm. 102), S. 84 ff. und zur Beziehungsverbesserung unten den Ansatz der ›Interactive Conflict Resolution‹-Bewegung.

105. Vgl. Kevin Avruch / Peter W. Black: Ideas of Human Nature in Contemporary Conflict Resolution Theory, in: Negotiation Journal 6, 3 (1990), S. 221–228.

5.3 Kulturspezifische und interkulturelle Mediation

Konflikte sind zwar ein universelles Phänomen; die Art und Weise ihrer Austragung und Bewertung unterscheidet sich jedoch in mehr oder weniger starkem Maße zwischen den Kulturen. Die Erforschung der kulturspezifischen Austragung von Konflikten steht zwar noch am Anfang.¹⁰⁶ Etliche vergleichende Studien haben jedoch zumindest die Bedeutung einiger Schlüsseldimensionen demonstriert, insbesondere die Prägung der Konfliktkultur durch die Kollektivismus-Individualismus-Dimension.¹⁰⁷

Danach werden Konflikte in individualistischen Kulturen primär als Spannungen zwischen Individuen gesehen, deren Bearbeitung in der Regel im »Kleinarbeiten« des Konflikts besteht. Konflikte spielen eine wichtige Rolle, um Ziele zu erreichen. Die Austragung erfolgt eher direkt, konfrontativ und im bilateralen Austausch zwischen den unmittelbar Betroffenen. In kollektivistischen Kulturen werden Konflikte hingegen vorwiegend als Störungen des betreffenden sozialen Systems wahrgenommen. Die expressive Funktion ist mindestens so wichtig wie die instrumentelle Funktion. Bei der Bewältigung des Konflikts werden indirekte, nicht-konfrontative und multilaterale Methoden bevorzugt. Erstrebenswert ist es, die gegebene soziale Struktur zu bewahren und niemandem einen Gesichtsverlust zuzumuten.

Infolge der zunehmenden Verbreitung des ADR-Konzeptes wurde auch die nordamerikanische Mediationsbewegung spätestens in den 80er Jahren mit den Schwierigkeiten konfrontiert, ihr Vermittlungsverständnis in anderskulturellen Zusammenhängen anzuwenden, sei es innerhalb der ethnischen Minderheitenkulturen oder im Ausland. Die Erfahrungen, die die ADR-

106. Vgl. die Zusammenfassung bei David W. Augsburg, a.a.O. (Anm. 71); Michelle LeBaron Duryea: Conflict and Culture. A Literature Review and Bibliography. Victoria: UVic Institute for Dispute Resolution 1992.

107. Vgl. zur Charakterisierung dieser Dimension Geert Hofstede: Cultures and Organizations. Software of the mind. London u.a. 1991. Hofstede unterscheidet nationale Kulturen ferner mit Hilfe der Dimensionen »Power Distance«, »Masculinity – Femininity« und »Uncertainty avoidance«. Auch sie dürften einen erheblichen Einfluß auf die Konfliktkultur haben, wie die ersten empirischen Studien im Bereich der Geschäftswelt wie des Universitätsmilieus zeigen.

AnhängerInnen dabei sammeln konnten, haben maßgeblich zur genaueren Bestimmung der kulturellen Implikationen von ›Mediation als Win-Win-Problemlösung‹ geführt. Unter den amerikanischen ExpertInnen, die systematisch über die kulturellen Begrenzungen dieses Ansatzes reflektiert haben, war John Paul Lederach einer der ersten.¹⁰⁸ Sein Ausgangspunkt waren Beobachtungen und Analysen von innergesellschaftlichen Konfliktbearbeitungsmethoden und -techniken mit Hilfe dritter Parteien in mehreren zentralamerikanischen Ländern. Inzwischen gibt es eine Reihe weiterer Studien zu Drittpartei-Interventionen in nicht-westlichen bzw. traditionellen Gesellschaften.¹⁰⁹

Aufgrund dieser Studien müssen einige der Grundannahmen des ADR-Konzeptes zumindest in traditionellen Kulturen problematisiert werden. Dazu gehört vor allem das Axiom, Personen und Probleme (= Konflikte) möglichst strikt zu trennen. In vielen traditionellen bzw. kollektivistischen Gesellschaften wäre das jedoch kontraproduktiv, da soziale Integration und damit das zentrale Konfliktbearbeitungspotential hier gerade auf der engen Verknüpfung von Personen und Problemen beruht. Auf jeden Fall ist der Beziehungsverbesserung bzw. –wiederherstellung mindestens soviel Aufmerksamkeit zu widmen wie der Problemlösung. Fraglich erscheinen auch die Betonung des offenen Austausches von Bekenntnissen, der Beteiligung aller Betroffenen, der Zeitökonomie und der Eindeutigkeit von Aussagen im ADR-Konzept für seine Anwendung in traditionellen Kulturen.

In vielen traditionellen Gesellschaften spielen dritte Parteien eine wichtige Rolle bei der Bewältigung von Konfliktsituationen, insbesondere mit dem Ziel, die überkommenen sozialen Strukturen zu sichern bzw. wiederherzustellen. ›Traditionale Mediation‹ in diesem Sinne ist deshalb stark kontextabhängig und kontextorientiert, indirekt, ›polychrom‹ (mehreres geschieht nebeneinander) und

108. John Paul Lederach: *Mediation in North America: An Examination of the Profession's Cultural Premises*. Akron, Pa. 1985; ders.: *Of Nets, Nails, and Problems: The Folk Language of Conflict Resolution in a Central American Setting*, in: Kevin Avruch / Peter W. Black / Joseph A. Scimecca, a.a.O. (Anm. 89), S. 165–186.

109. Vgl. David W. Augsburg, a.a.O. (Anm. 71).

die dritten Parteien sind Angehörige des jeweiligen sozialen Systems. ›Mediation als Win-Win-Problemlösung‹ ist demgegenüber formalisierter, hoch strukturiert, aufgaben- und ergebnisorientiert, ›monochrom‹ (eins nach dem anderen) und die dritte Partei steht möglichst außerhalb des jeweiligen sozialen Systems (*siehe Schaubild 5*).

Schaubild 5: Nordamerikanische und traditionale Mediationsmodelle

<i>Nordamerikanisches Modell</i>	<i>Traditionales Modell</i>
<p>1. Mediation ist ein formaler Prozeß mit spezialisierten Rollen. Eine klare formale Struktur zur Diskussion von komplexen Streitfragen schafft einerseits einen Kontext von Sicherheit und Stabilität, andererseits leitet sie auf konstruktive Ziele und Ergebnisse hin. Zeit und Ort (Ablaufplan und Rahmen) sind eindeutig definiert.</p>	<p>1. Mediation ist eine Aufgabe der Gemeinschaft unter Einbeziehung bewährter Führungspersönlichkeiten. Dabei wird auf die üblichen Strukturen des Informationsflusses und der Streitschlichtung vertraut (Kontextualisierung). Es werden von den Konfliktparteien bekannte Wege, der von ihnen bevorzugte Zeitrahmen sowie der Kontext der vertrauten sozialen Interaktion genutzt.</p>
<p>2. Direkte Konfrontation und Kommunikation sind sowohl für MediatorIn als auch für Konfliktparteien wünschenswert. Im einleitenden Monolog der MediatorIn werden Kommunikationsregeln (›rules of speaking‹) festgelegt, die die Sitzung steuern werden. Die laufende Facilitation strukturiert den Kommunikationsfluß.</p>	<p>2. Indirekte, trianguläre, Drittpartei-Prozesse von VermittlerInnen (go-betweens) sind eher wünschenswert um das Gesicht zu wahren, die Bedrohung zu mindern, ungleiche Machtverteilungen auszubalancieren und unterschiedliche verbale oder argumentative Fähigkeiten auszugleichen. Kommunikation kann somit über andere gehen, Ansprüche können von VertreterInnen vorgetragen und Vereinbarungen von verschiedenen TeilnehmerInnen vorgeschlagen werden.</p>
<p>3. Zeit ist linear (›eins nach dem anderem‹) (monochrom), wird in getrennten ›Sitzungen‹ kontrolliert und mit einem strikten Zeitplan für Erklärungen (self-disclosure) und Aussagen bezüglich von Forderungen und Gegenforderungen verwaltet.</p>	<p>3. Zeit ist relational (polychrom). Aufgaben und Zeitpläne sind persönlichen Beziehungen gegenüber zweitrangig, weshalb die individuellen Erklärungen Selbstoffenbarung (self-disclosure) den Regeln der sozialen Rituale, dem persönlichen Zeitplan und den</p>

Belangen der Gemeinschaft folgen.

(Fortsetzung):

Nordamerikanisches Modell

Traditionales Modell

- | | |
|--|---|
| <p>4. Der Prozeß ist strukturiert, aufgaben- und ergebnisorientiert im Hinblick auf das Erreichen von Einigungen über die Streitfragen. Autonomie und Individualität der steitenden Parteien bezüglich der Zielerreichung und Befriedigung stehen dabei im Mittelpunkt.</p> | <p>4. Der Prozeß ist dynamisch, rational ausgerichtet und gelenkt auf das Lösen von Spannungen in Netzwerk (network) und Gemeinschaft. Dabei ist die Verantwortung der Konfliktparteien für ihren weitere Umgebung sowie die Aussöhnung der geschädigten Parteien von zentraler Bedeutung.</p> |
| <p>5. Die MediatorIn wird als technische SpezialistIn gesehen, mit einem professionellen, anonymen und unpersönlichen Verhältnis zu den streitenden Parteien. Die Vereinbarungen werden in einem schriftlichen Vertrag festgehalten, und die MediatorIn nimmt nicht länger am Leben der Konfliktparteien teil.</p> | <p>5. MediatorInnen sind anerkannte Führungspersönlichkeiten der Gemeinschaft oder bewährte VermittlerInnen (go-betweens) aus dem sozialen Kontext. Sie sind persönlich in dem sozialen Netz eingebunden und bleiben sowohl während wie auch nach der Bearbeitung des Konflikts mit den steitenden Parteien in Beziehungen.</p> |

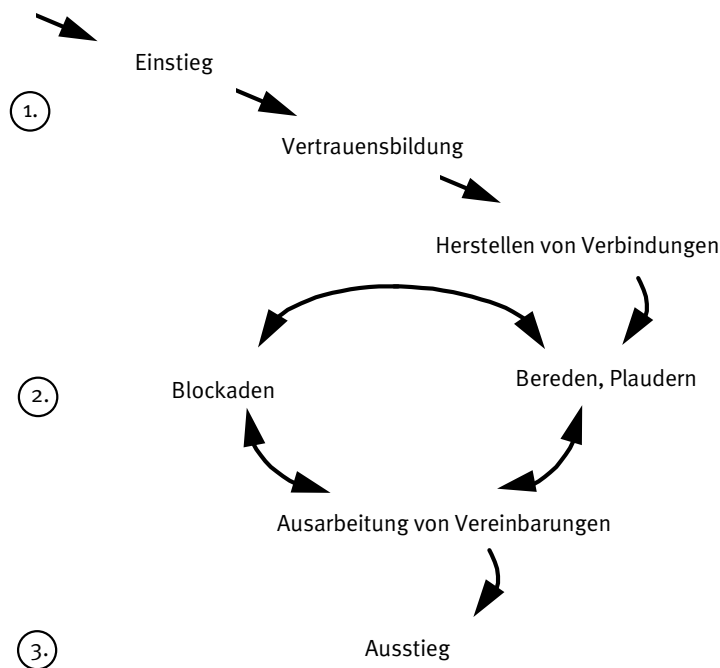
Quelle: David W. Augsburger, a.a.O. (Anm. 71), S. 204. Eigene Übersetzung.

Ob und inwieweit diese Besonderheiten traditionaler Kulturen auch für die Bearbeitung ethnopolitischer Konflikte relevant sind, kann nur im Einzelfall beurteilt werden. Da die Unterschiede hier idealtypisch zugespitzt wurden und politisierte Konfliktkulturen vermutlich einem starken Modernisierungsdruck ausgesetzt sind, können diese Merkmale nicht ohne weiteres übertragen werden. Gleichwohl ist dieser Aspekt auch nicht zu vernachlässigen, zumal in etlichen ethnopolitischen Konflikten traditionale Bezüge inhaltlich eine große Rolle spielen können. Ein Beispiel dafür ist die Intervention der Vereinten Nationen in Somalia 1992/93, bei der die traditionellen Konfliktbearbeitungsstrukturen und -prozesse der somalischen Gesellschaft nach Auffassung des ehemaligen UN-Sonderbeauftragten für dieses Land sträflich vernachlässigt wurden.¹¹⁰

¹¹⁰ Vgl. das Interview mit Mohammed Sahnun in: Der Spiegel 26/1993, S. 141/2.

Lederach hat deshalb für die Intervention in derartige Konfliktkonstellationen eine Strategie der ›elicitive‹ Mediation vorgeschlagen.

Schaubild 6: Das polychrome Modell von Konfliktbearbeitung nach Lederach



Quelle:
David W.
Augsburger,
a.a.O. (Anm.
71), S. 251

Danach ist es für die externe dritte Partei vor allem wichtig, die Konfliktbearbeitungsmuster der jeweiligen

regionalen bzw. lokalen Kultur kennenzulernen, sie in die eigene Arbeit zu integrieren und möglicherweise mit den Akteuren vor Ort weiterzuentwickeln – anstatt rezeptartig Konzepte von außen zu importieren. Deshalb verbietet es sich nach seiner Auffassung auch, in diesen Fällen ein monochromes Mediationschema wie das Harvard-Kreisdiagramm anzuwenden. Stattdessen schlägt er ein Modell mit drei Phasen vor, in dem lediglich der Einstieg in und der Ausstieg aus der Konfliktbearbeitung einer linearen Entwicklung folgen (*siehe Schaubild 6*). Dabei kommt es in der Einstiegsphase vor allem darauf an, das Vertrauen der Konfliktparteien zu gewinnen und ein möglichst dichtes Netzwerk sozialer Beziehungen vor Ort zu schaffen. Die mittlere Phase ist danach gekennzeichnet durch ein flexibles Pendeln zwischen der Kultivierung sozialer Beziehungen, der Bearbeitung von Blockaden und der Ausarbeitung von Vereinbarungen.

Soweit zur Herausforderung, kulturadäquate Verfahren der Mediation zu entwickeln. Noch schwieriger gestaltet sich freilich die Aufgabe, diesen Faktor zu berücksichtigen, wenn es um die Bearbeitung von Konflikten *zwischen* verschiedenen Kulturen geht. Genau darum handelt es sich aber in einer großen Zahl der ethnopolitischen Auseinandersetzungen. Die kulturellen Differenzen können dabei auf zweierlei Weise die Konfliktbearbeitung erschweren:

1. Sie belasten das Verstehen und die Verständigung zwischen den Beteiligten, weil und insofern sie die Art und Weise der Kommunikation und Interaktion beeinflussen, bestimmte Normen und Spielregeln für Konfliktaustragung, für Fairness und Angemessenheit beinhalten, kurz: Normalität definieren. Die andere Partei verfolgt dann nicht nur andere Bestrebungen, sie erscheint auch als weniger ›normal‹, als ›unverständlich‹ (*Ethnozentrismus-Problem*).
2. Die Unterschiede werden als Ausdruck eines tief verwurzelten Gefühls von ›Wir‹ und ›Sie‹ gedeutet, von kollektiven Identitäten, und mit der Frage verbunden, ob und inwieweit ›wir‹ von ›ihnen‹ respektiert und anerkannt werden. Genau um diese Frage geht es ja auch in vielen ethnopolitischen Konflikten, auch wenn sich die Kontroversen auf der kulturellen Ebene oft sehr viel subtiler äußern als auf derjenigen des Streits um die politische Selbst- bzw. Mitbestimmung (*Anerkennungs-Problem*).

Das Ethnozentrismus-Problem ist bislang in der Mediationsbewegung unbewältigt. Die konsequente Anwendung einiger Ausgangs-Prinzipien dieser Bewegung (Empowerment, Relativierung von Machtdifferenzen, prozedurale Gerechtigkeit) legt jedoch den Schluß nahe, daß das Verfahren *interkultureller* Mediation selbst Gegenstand eines Aushandlungsprozesses sein sollte. Mit anderen Worten: Die kulturspezifischen Vorstellungen der Konfliktparteien sollten bereits in das Design des Mediationsverfahrens einbezogen werden, bevor die eigentliche Konfliktbearbeitung beginnt. Das ist leichter gesagt als getan, zumal die

Vorstellung einer ›kulturneutralen‹ dritten Partei allenfalls eine ›dritte Kultur‹ meinen kann. Aber ist das eine Lösung, wo es doch von Seiten der dritten Partei vor allem auf interkulturelle Sensibilität und Kompetenz ankommt?¹¹¹

Die erfolgreiche Bearbeitung des Ethnozentrismus-Problems kann bereits einen Schritt bei der Bewältigung des Anerkennungs-Problems darstellen. Gelingt es nämlich, das Bearbeitungsdesign einvernehmlich zu gestalten, ist damit auch schon ein Stück wechselseitiger Anerkennung gelungen – eine Beobachtung, die übrigens für viele Verhandlungsprozesse gilt. Allerdings fragt es sich, ob die Anerkennungsthematik nicht eine grundsätzliche Verschiebung der Aufmerksamkeit der Konfliktbearbeitung auf die Beziehungsebene verlangt. Das ist eine der Prämissen des Ansatzes, der im nächsten Abschnitt vorgestellt werden soll.

5.4 Interactive Conflict Resolution

Mehr oder weniger deutlich unterschieden von den vor allem innergesellschaftlichen Mediationsansätzen gibt es einen Ansatz von Drittpartei-Interventionen, der ausdrücklich für ethnopolitische Konflikte konzipiert worden ist. Er wurde seit dem Ende der 60er Jahre von John Burton, Leonard Doob, Herbert C. Kelman, Anthony de Reuck, Edward Azar u.a. entwickelt.¹¹² Bislang gibt es für diesen Ansatz keine einheitliche Terminologie. Seine VertreterInnen haben unter anderem die folgenden Begriffe benutzt: ›controlled communication‹, ›problem solving workshops‹, ›third-party consultation‹, ›conflict resolution and prevention‹.

111. Diese Fragen werden derzeit von Petra Haumersen und Frank Liebe in einem Forschungsprojekt des Berghof-Zentrums über das Konzept ›interkulturelle Mediation mit plurikultureller Zusammensetzung des Teams‹ untersucht.

112. Vgl. die Überblicksartikel von Barbara Hill: An Analysis of Conflict Resolution Techniques: From Problem Solving-Workshops to Theory, in: *Journal of Conflict Resolution* 26, 1 (1982), S. 109–138; Ronald J. Fisher: Developing the Field of Interactive Conflict Resolution: Issues in Training, Funding and Institutionalization, in: *Political Psychology* 14, 1 (1993), S. 123–138.

In jüngster Zeit hat sich vor allem die Bezeichnung ›interactive conflict resolution‹ durchgesetzt.

Einig waren und sind sich die VertreterInnen dieses Ansatzes in ihrer Skepsis gegenüber allen Bemühungen um ein kurzfristiges, primär sachorientiertes ›Konfliktmanagement‹, das ihnen zu sehr auf die Konfliktsymptome gerichtet zu sein scheint. Sie möchten an den grundlegenden Differenzen und Beziehungsproblemen zwischen den Parteien arbeiten und streben eine explizite ›Konfliktlösung‹ an. Ihre Vorgeschichte geht ähnlich wie die der Mediationsansätze zurück auf die Human Relations-Bewegung, insbesondere auf die sogenannte T-Gruppentechnik bzw. das ›Sensitivitytraining‹, bei dem es um die Förderung der Selbst- und Fremdwahrnehmung in einer Gruppensituation sowie um die Einsicht in gruppendynamische Prozesse geht.

Burton, Doob, Kelman u.a. wandten ähnliche Methoden und Techniken zur Auseinandersetzung mit internationalen und ethnopolitischen Konflikten im Nahen Osten, in Afrika und in Asien an. Im Mittelpunkt ihrer Projekte standen Workshops mit einem Umfang zwischen einem Wochenende und zwei Wochen, zu denen sie einflußreiche Vertreter der Konfliktparteien eingeladen hatten. Mit ihnen wollten sie keine offiziellen Verhandlungen führen, sondern in einer kommunikativen und lernfördernden Atmosphäre das gesamte Spektrum des Konflikts ausleuchten, das wechselseitige Verständnis fördern, generelle Einsichten über Konfliktprozesse vermitteln und Ideen für alternative Lösungsperspektiven kreieren. Die Einladenden waren in der Regel wissenschaftliche Institutionen, die dritten Parteien bestanden aus Teams von SozialwissenschaftlerInnen mit einer komplementären Expertise in Sozialpsychologie, Internationalen Beziehungen und anderen konfliktrelevanten Kenntnissen.

Mittlerweile gibt es Berichte über eine Reihe derartiger ›Konsultationsprojekte‹ (im Unterschied zu ›Mediationsprojekten‹). So listet z.B. Ronald J. Fisher in einer Aufstellung von 1993 insgesamt 19 Vorhaben auf.¹¹³ Zur überwiegenden Zahl dieser Projekte gibt es allerdings nur karge Informationen. Zum einen liegt das an der üblicherweise vereinbarten Vertraulichkeit der

113. Ebenda S. 126.

Workshops, zum anderen aber auch daran, daß bisher überhaupt nur wenig systematische Anstrengungen zur Begleit- und Evaluationsforschung in diesem Bereich unternommen wurden. Die Frage nach der Wirksamkeit dieser Bemühungen läßt sich deshalb bislang schwer beurteilen.¹¹⁴

In den letzten Jahren sind außerdem etliche Initiativen, insbesondere im Bereich der ›track-2‹-Diplomatie entstanden, die das Konzept der ›interactive conflict resolution‹ erheblich erweiterten. Dazu zählen etwa die Kombination mit ›fact finding‹-Missionen, mit Trainingsmaßnahmen, mit ›Runden Tischen‹, mit Maßnahmen der Beratung und Organisationsentwicklung für die neu entstandenen NGOs in Transformationsgesellschaften, mit der Öffentlichkeitsarbeit für gewaltfreie Konfliktbearbeitungsstrategien usw. Konzeptionelle Erweiterungen bestanden in der Integration von Modellen der politischen Bildung (z.B. zu erprobten Formen multiethnischer Staatsorganisation), des interkulturellen Lernens (d.h. die Workshops wurden auch als Forum des sozialen Lernens zwischen Angehörigen verschiedener Kulturen gestaltet) sowie der Mediation im engeren Sinne (Bearbeitung konkreter Sachprobleme).¹¹⁵ Die Forschungsgruppe um Vamik D. Volkan und Joseph V. Montville hat außerdem ein Workshop-Konzept entwickelt, in dem vor allem die oben erwähnten ›chosen traumas and glories‹ bearbeitet werden.¹¹⁶

Die Grundlage des ursprünglichen Konsultationskonzeptes besteht aus zwei Überzeugungen¹¹⁷ Bei der ersten handelt es sich um die bereits erwähnte ›Basic

114. Vgl. grundsätzlich zur Frage der Wirksamkeit und Erfolgsmessung bei diesem Ansatz Christopher R. Mitchell: Problem-solving exercises and theories of conflict resolution, in: Dennis J. Sandole / Hugo van der Merwe, a.a.O. (Anm. 85), S. 78–94.

115. Die deutsche NGO ›KSZE CONSULT‹ hat auf dieser Basis ein mehrjähriges Interactive Conflict Resolution Projekt zum Mehrheiten-Minderheiten Konflikt zwischen Rumänen und Ungarn in Rumänien durchgeführt. Die Ergebnisse werden 1996 veröffentlicht.

116. Vgl. Vamik D. Volkan: Methodology for Reduction of Ethnic Tension, and Promotion of Democratization and Institution Building. Charlottesville, Va.: University of Virginia / Center for the Study of Mind and Human Interaction 1995.

117. Vgl. hierzu die konzeptionellen Texte bei John Burton: Conflict (I): Resolution and Provention. Houndsmills / London 1990; John Burton (Hg.): Conflict (II): Human Needs Theory. Houndsmills / London 1990; John Burton / Frank Dukes (Hg.): Conflict (III): Readings in Management and Resolution. Houndsmills / London 1990.

human needs theory« (siehe oben Abschnitt 2.2.3). Die zweite Überzeugung besteht darin, daß durch die Förderung wechselseitiger Empathie und die Aufklärung über alternative Verhaltensoptionen sowie deren Kosten eine einvernehmliche Konfliktlösung gefunden werden kann. Mit anderen Worten: Durch einen empathischen und rationalen Diskurs können prinzipiell die Grundbedürfnisse aller Konfliktpartner nach Sicherheit, Identität und Partizipation befriedigt werden.

Die praktischen Aspekte des Interactive Conflict Resolution-Ansatzes lassen sich in fünf Punkten zusammenfassen:¹¹⁸

1. *Workshop-Serien mit einflußreichen Vertretern der Konfliktparteien.*

Eine, wenn nicht *die* Schlüsselvariable für das Zustandekommen der Workshops als auch für den Transfer der Ergebnisse ist die Zusammensetzung der Teilnehmergruppe. Sie sollen ein möglichst breites Einstellungsspektrum zu dem jeweiligen Konflikt repräsentieren, eine hohe Motivation zur Teilnahme mitbringen, in ihrer Bezugsgruppe über Einfluß verfügen, ohne in der Gefahr zu stehen, ihr Gesicht zu verlieren, wenn sie sich an den Vorhaben beteiligen. Grundsätzlich muß dabei eine vernünftige Balance zwischen den Zielen »Maximierung des Lerneffektes« (was vermutlich eher bei denjenigen mit einer moderaten Haltung der Fall ist) und »Maximierung der Transferwahrscheinlichkeit« (was unter Umständen eher für die mit extremen Positionen zutrifft) gefunden werden. Plausibel erscheint deshalb Kelmans Plädoyer für TeilnehmerInnen, die als BeraterInnen, Intellektuelle und in Stabsfunktionen zwar einflußreich sind, aber nicht unter dem Rollendruck eines offiziellen politischen Amtes stehen.¹¹⁹

118. Eine systematische Zusammenfassung der von Burton und seinen KollegInnen entwickelten Konzeption findet sich als "Appendix: Facilitated Conflict Resolution Procedures" in John Burton / Frank Dukes: Conflict (IV): Practices in Management, Settlement and Resolution. Houndsmills / London 1990, S. 189–209.

119. Herbert C. Kelman, a.a.O. (Anm. 62), S. 64–96.

Neben der Teilnehmer-Auswahl gibt es eine Fülle weiterer, sorgsam zu kalkulierender Variablen von der Komposition der Teilnehmergruppe nach soziodemographischen Merkmalen über die Zahl und die Orte der Workshops bis zum Seminar-design und den Rahmenbedingungen der einzelnen Veranstaltungen. In vielen Fällen kommt es auch zunächst darauf an, mit den Parteien zu einer Serie von getrennten Veranstaltungen zusammenzukommen. Das ist besonders dann wichtig, wenn mindestens eine Seite in ihrer Handlungsfähigkeit eingeschränkt bzw. sozial fragmentiert ist oder wenn es überhaupt darum geht, in einer zugespitzten Situation Teilnehmer zu finden. Bei allen Entscheidungen ist der Unterschied zu offiziellen, politischen Verhandlungen zu betonen. Es geht um gleichsam private Erfahrungen in einem lernfördernden Milieu mit akademischen Bestandteilen.

2. Die dritte Partei als Facilitator und AktionsforscherIn.

Im Konsultationsansatz beschränkt sich die dritte Partei weitgehend auf die Rolle der Facilitation, ergänzt um einige Leistungen non-direktiver Mediation in Krisensituationen sowie bei der Strukturierung der Workshops. Hinzu kommt in manchen, insbesondere in den von John Burton maßgeblich beeinflussten Konzepten noch eine ausgeprägt akademische Funktion. Danach soll die dritte Partei die Konfliktkonstellation und die Bearbeitungsprozesse auf einer theoretischen Ebene fortlaufend reflektieren und den TeilnehmerInnen die Ergebnisse regelmäßig präsentieren. Wichtig ist ähnlich wie bei den kulturspezifischen Ansätzen der Aufbau einer vertrauensvollen, auf längerfristige Kooperation angelegten Beziehung zu den Konfliktparteien. Die Neutralität soll gleichwohl unter allen Umständen gewahrt werden. Deshalb sind Grundregeln für das Verhalten sowohl der Konflikt- wie der dritten Partei notwendig, die festlegen, was mit der Neutralität noch vereinbar ist und was nicht.

3. Kommunikationsfähigkeit, Conflict mapping, Basic needs.

Wie in den Mediationsansätzen besteht auch in den Konsultations-Workshops eine der ersten Aufgaben darin, die Bereitschaft und Fähigkeit zu einer direkten Kommunikation zwischen den Konfliktparteien herzustellen. Dabei werden auch ähnliche Methoden und Techniken benutzt. Anders als bei der Mediation steht jedoch nicht das ›mapping‹ des jeweiligen Sachkonflikts im Vordergrund, sondern die Frage, worum es den Parteien eigentlich geht. So wie bei der Mediation in der zweiten Phase hinter den Positionen nach den Interessen gefahndet wird, streben die KonsultationsvertreterInnen bereits im Zusammenhang mit dem ›conflict mapping‹ nach Anhaltspunkten für die ›basic needs‹ der TeilnehmerInnen.

4. Konfliktanalyse und Neudefinition der Beziehungen.

Die Betonung der Konfliktanalyse als Teil der Konfliktbearbeitung bezieht sich sowohl auf die Vermittlung allgemeiner Einsichten als auch auf die Reflexion des konkreten Konfliktes mit Hilfe der dritten Partei. Ideal ist es, wenn beide miteinander verknüpft werden können. Dazu eignen sich vor allem Mißverständnisse und Eskalationssequenzen, die aus den unterschiedlichen, aber gleichermaßen ethnozentrisch interpretierten Lebenswelten der Beteiligten entstehen.

An welcher Stelle des Bearbeitungsprozesses die Konfliktanalyse ansetzen sollte ist allerdings umstritten. Kontrovers diskutiert wird auch Frage, ob und in welcher Form die Analyse der *Konfliktursachen* hierzu gehört. Die Mehrheit der Mediations- und KonsultationsanhängerInnen vertritt die Auffassung, die Beschäftigung mit diesem Aspekt sei meistens kontraproduktiv, da sie nur zu wechselseitigen Schuldzuweisungen und Wiedergutmachungsforderungen führen würde. Eine grundsätzliche andere Auffassung ergibt sich hingegen aus dem psychoanalytischen Ansatz von Vamik Volkan und seinen KollegInnen. Demnach schafft erst die Trauerarbeit über historische kollektive Verletzungen und Verstrickungen die Voraussetzung dafür, die Beziehungen neu und konstruktiver zu gestalten. Die Herausforderung besteht deshalb darin, Wege der gemeinsamen

historischen Analyse zu entwickeln, die nicht zu neuen Konflikten und Aufrechnungen führt.

5. Konfliktlösung als wechselseitige Anerkennung von Grundbedürfnissen, als Kreativitätsförderung und als Transferleistung.

Der Interactive Conflict Resolution-Ansatz strebt nach einer ›Lösung‹, in der es nicht primär um die dauerhafte Regelung sachlicher Kontroversen geht, sondern um ein neues Beziehungsgefüge, das es erlaubt, die Grundbedürfnisse aller Beteiligten zu befriedigen. Erforderlich sind dafür nach der Beziehungsklärung und Konfliktanalyse vor allem eine kreative Beschäftigung mit neuen Handlungsoptionen sowie die vergleichende Bewertung des Status quo mit diesen Alternativen. In der Praxis wird allerdings wohl selten ein Stadium erreicht werden können, in dem sowohl die Beziehungsklärung vollständig gelungen, die Grundbedürfnisse wechselseitig anerkannt und die Folgen verschiedener Handlungsoptionen hinreichend transparent sind. Die dritte Partei steht dann vor der Frage, ob sie weiter an diesen Voraussetzungen arbeiten soll oder zumindest jene Probleme in Angriff nimmt, für die sich bereits Regelungsperspektiven abzeichnen.

Während die Mediation mit EntscheidungsträgerInnen unmittelbar praxisrelevant ist, steht der Transfer der Konsultationsprojekten mit einflußreichen Personen vor grundsätzlich anderen Herausforderungen. Die MediatorInnen müssen Wert darauf legen, daß ihre Konfliktregelung möglichst detailliert ausgearbeitet und am Ende in einem Kontrakt festgehalten wird. Bei Konsultationsprojekten findet der Transfer jedoch nur mittelbar statt, sei es, daß die TeilnehmerInnen einen entsprechenden konflikttransformierenden Einfluß in ihren Bezugsgruppen ausüben, oder daß die Workshops als eine Vor-Verhandlungsphase für die sachbezogene Konfliktbearbeitung angesehen werden.

Gegen den Ansatz der Interactive Conflict Resolution sind eine Reihe von Einwänden geltend gemacht worden. Der vordergründig gewichtigste Einwand

stammt von den VertreterInnen der Mediation mit Machtmitteln. Sie messen den Erfolg von Drittpartei-Interventionen primär an konkreten Vereinbarungen in hoch eskalierten Konfliktsituationen. Für diese Aufgabe sowie andere kurzfristig wirksame Strategien der Gewaltverminderung haben Konsultationsprojekte in der Tat wenig anzubieten. Das ist allerdings auch nicht ihr Ziel; denn ihnen geht es um eine grundlegende Bearbeitung der tieferliegenden Konfliktursachen. Drei weitere Einwände bzw. Überlegungen zielen demgegenüber direkt auf zentrale Prämissen dieses Ansatzes:

- Inwieweit ist die Annahme gerechtfertigt, daß die Grundbedürfnisse universell seien und daß es letztlich möglich sei, durch einen empathischen und rationalen Diskurs zumindest die nicht-materiellen Grundbedürfnisse aller KonflikttelnehmerInnen zu befriedigen?¹²⁰ Besteht nicht ein wesentliches Merkmal ethnopolitischer Konflikte darin, daß zumindest die Bedürfnishierarchien gesellschaftlich und kulturell geprägt sind und nicht durch eine noch so optimale Kommunikation egalisiert werden können? Was bringt im übrigen die individuelle Einsicht in ähnliche Grundbedürfnisse, wenn das eigentliche Problem der Überbau konkurrierender Eliten, Institutionen und Ideologien ist? Inwiefern ist dieses Konzept nur anwendbar auf westlich geprägte Gesellschaften, da es letztlich ›menschliche Entwicklung‹ primär mit einem individuellen Maßstab mißt? (siehe oben Abschnitt 2.2.3)
- Der Konsultationsansatz stellt in den Mittelpunkt der Workshop-Arbeit die Verbesserung der Kommunikation und die wechselseitige Öffnung für die Grundanliegen der anderen Seite bei den beteiligten Individuen. Werden damit aber nicht die institutionellen und strukturellen Aspekte der Konfliktbearbeitung sträflich vernachlässigt? Ist es nicht auch erforderlich,

120. Vgl. Mark Hoffman: Third-Party Mediation and Conflict Resolution in the Post-Cold War World, in: John Baylis / N.J. Rengger (Hg.): Dilemmas of World Politics. Oxford 1992, S. 261–286.

den Transfer in die Konfliktrealität selbst zu Gegenstand der Interaktionen zu machen?

- Viele Konsultationsprojekte stehen vor dem grundlegenden Dilemma, zwei widerstrebende Tendenzen miteinander verknüpfen zu müssen. Auf der einen Seite kann die angestrebte Arbeit an der Beziehungsklärung nur gelingen, wenn die Kräfte der sozialen *Integration* stark genug sind, um die Konfliktparteien in dem Projekt zusammenzuhalten. Auf der anderen Seite wird der Zweck der Übung nur erreicht, wenn es gelingt, die zentralen Kontroversen und Differenzen auch tatsächlich herauszuarbeiten. Das erfordert jedoch auch *Konfrontationen*, die ihrerseits wieder das Wagnis der Des-Integration, des Scheiterns des Projekts beinhalten.

5.5 Komplementäre und integrative Ansätze der Konfliktbearbeitung

Ein erheblicher Teil der Fachdiskussion über die Methoden und Techniken der Konfliktbearbeitung folgt ironischerweise einem Muster, das die AnhängerInnen von Win-Win-Lösungen gern kritisieren: dem Argumentationsmuster des Entweder-Oder. Zweifellos hat dieses Erkenntnisinstrument seinen Wert. Angesichts der immensen Komplexität ethno-politischer Konflikte könnte jedoch die Erforschung des Sowohl-als-Auch ebenso vielversprechend sein.

Ronald J. Fisher und Loreleigh Keashly haben deshalb für die Entwicklung eines »Kontingenzmodells« plädiert, in dem die Bedingungen für die Zweckmäßigkeit verschiedener Ansätze für unterschiedliche Phasen, Aktionsebenen und Akteure im jeweiligen Konfliktgeschehen genauer bestimmt werden.¹²¹

121. Ronald J. Fisher / Loreleigh Keashly: The Potential Complementarity of Mediation and Consultation within a Contingency Model of Third Party Intervention, in: Journal of Peace Research 28, 1 (1991), S. 29–42.

Jeder Konflikt erfordert danach eine spezifische Kombination verschiedener Strategien. Als eine wesentliche Determinante für das Gewicht einzelner Strategien in dieser Kombination betrachten sie in Anlehnung an Friedrich Glasl den Grad der Konflikteskalation. Je zugespitzter der Konflikt, desto direkter müsse die Intervention der dritten Partei ausfallen. Zudem plädieren sie für eine enge Komplementarität zwischen Interactive Conflict Resolution-Bemühungen in Vor-Verhandlungsphasen und direkter Mediation in den eigentlichen Verhandlungen.

Der Konfliktmanagement-Ansatz von Friedrich Glasl ist in dieser Hinsicht noch differenzierter und zugleich breiter angelegt. Nach seiner Auffassung stellt die jeweilige Eskalationsstufe eines sozialen Konflikts generell eine der Ausgangsvariablen für die Konfliktintervention dar, da sich mit ihr das gesamte System der Konfliktaustragung verändert.¹²² Nach seiner Auffassung steht die dritte Partei deshalb mit zunehmender Konflikttintensität nicht nur vor der Aufgabe, direkter zu intervenieren, sondern ihr gesamtes Interventionsrepertoire zu verändern. Die Grundlage seines Modells ist ein Schema mit insgesamt neun Eskalationsstufen, die er im Gegensatz zu den meisten anderen Eskalationstheoretikern als Abwärts-Bewegung darstellt, um den zunehmenden Einfluß ›untermenschlicher Energien‹ hervorzuheben(*siehe Schaubild 7*).

Auf den Eskalationsstufen 1 bis 3 hält Glasl das Rollen- und Strategiemodell der Moderation für angemessen; zwischen 3 und 5 dasjenige der Prozeßbegleitung/Facilitation/Conciliation; zwischen 5 und 7 das der Vermittlung/Mediation; die ›tiefsten‹ Eskalationsstufen 6 bis 8 und 7 bis 9 sind für ihn nur noch über Schiedsverfahren und Machteingriffe zugänglich.¹²³ Die genaue Zuordnung dieser Rollen- und Strategiemodelle ist sicher im Einzelfall diskussionswürdig.

Die von Glasl vorgenommene Verknüpfung zwischen Konfliktanalyse und Interventionsschwerpunkten enthält jedoch die bislang vermutlich detailliertesten Anregungen für ein Kontingenzkonzept der friedlichen Einmischung.

122. Friedrich Glasl, a.a.O. (Anm. 21), S. 181 ff.

123. Ebenda, S. 360 ff.

Tabelle 3: Die 9 Stufen der Konflikteskalation nach Friedrich Glasl

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Verhärtung	Debatte	Taten	Images Koalitionen	Gesichtsverlust	Drohstrategien	Begrenzte Vernichtungsschläge	Zersplitterung	Gemeinsam in den Abgrund
Standpunkte verhärten zuweilen, prallen aufeinander	Polarisation im Denken, Fühlen und Wollen, Schwarz-Weiß-Denken	›Reden hilft nichts mehr‹	Stereotypen, Klischees, Image-Kampagnen, Gerüchte: auf Wissen und Können!	öffentlich und direkt: Gesichtsangriffe!	Drohung und Gegendrohung:	Denken in ›Dingkategorie‹	Paralysieren und Desintegrieren des feindlichen Systems	Kein Weg mehr zurück!
zeitweilige Ausrutscher und Verkrampfung	Taktiken: quasi-rational, verbale Gewalt	Also: Taten! Strategie der vollendeten Tatsachen	einander in negative Rollen manövrieren und bekämpfen	inszenierte ›Demaskierungsaktion‹ Ritual	Forderung Sank- =Sanktions- tion potential	keine menschliche Qualität mehr	Abschnüren der Exponenten vom Hinterland	totale Konfrontation
Bewußtsein der bestehenden Spannung erzeugt Krampf	Reden zur Tribüne, über Dritte ›scores‹ gewinnen	Diskrepanz verbales, non-verbales Verhalten, non-verbales Verhalten dominiert	Werben um Anhänger, symbiotische Koalitionen	Demasqué: ›Enttäuschung‹ Aha-Erlebnis rückwirkend	Glaubwürdigkeit: Proportionalität, Selbstbindungsaktivitäten, Stolperdrähte	begrenzte Vernichtungsschläge als ›passende Antwort‹	vitale System-Faktoren zerstören, dadurch System unsteuerbar, zerfällt gänzlich	Vernichtung zum Preis der Selbstvernichtung, Lust am Selbstmord, wenn auch der Feind zugrunde geht!
Überzeugung: Spannungen durch Gespräch lösbar	zeitliche Subgruppen um Standpunkte	Gefahr: Fehlinterpretationen	self-fulfilling prophecy durch Perzeptionsfixierung	Engel-Teufel als Bild, Doppelgänger	›second move‹	Umkehren der Werte ins Gegenteil: relativ kleinerer eigener Schaden = Gewinn		
noch keine starren Parteien oder Lager	Diskrepanz ›Oberton und Unterton‹ Überlegener gegenüber Unterlegenem TA-Modell	›pessimistische Antizipation‹: Mißtrauen, Akzeleration Gruppenhaut, Kohäsion, Rollen-Kristallisation Empathie verloren	dementierbares Strafverhalten doppelte Bindungen durch paradoxe Aufträge	Ausstoßen, Verbannen, Isolation Echo-Höhle sozialer Autismus Ekel Ideologie, Werte, Prinzipien Rehabilitierung	Stress Akzeleration durch Ultimata, Scherenwirkung			

Quelle: Friedrich Glasl, a.a.O (Anm. 21)

Für die Bearbeitung ethnopolitischer Konflikte bieten sich darüberhinaus die fünf Aspekte an, die im zweiten Abschnitt bereits für die Beschreibung und Analyse der ethnopolitischen Konfliktdynamik herangezogen wurden.¹²⁴

Da Glasl sein Konzept primär für Konflikte in Organisationen entwickelt hat, sind allerdings einige Anpassungen bei der Übertragung auf komplexe ethnopolitische Konfliktkonstellationen zu berücksichtigen. Vor allem ist hervorzuheben, daß selbst bei Konflikten, die teilweise gewaltsam ausgetragen werden, es gleichwohl daneben viele Konfliktbeziehungen geben kann, die sich auf anderen Eskalationsstufen befinden. Auf diese Tatsache hat David Bloomfield am Beispiel Nordirlands hingewiesen.¹²⁵ Die Vorstellung einer unilinearen Entwicklung der Konflikteskalation läßt sich hier ebenso wenig bestätigen wie diejenige kohärenter Positionen bei den Konfliktparteien. Konstruktive Konfliktbearbeitung muß deshalb gleichzeitig auf mehreren Ebenen aktiv werden. Wenn ein Kontingenzansatz allerdings mehr enthalten soll als die triviale Empfehlung ›Viel hilft viel‹, wird es darauf ankommen, genauer zu analysieren, ob es strategische Allianzen zwischen verschiedenen Ansätzen gibt, die sich als besonders wirksam erweisen. Hier liegt eine der zentralen Herausforderungen für die künftige Friedens- und Konfliktforschung.

124. Ebenda, S. 321 ff.

125. David Bloomfield: Towards Complementarity in Conflict Management: Resolution and Settlement in Northern Ireland, in: *Journal of Peace Research* 32, 2 (1995), S. 151–164.

6 Schlußfolgerungen

Die ethnopolitischen Konflikte stellen die Frage der Zivilisierung menschlicher Beziehungen am Ende des an Gewalttätigkeit wahrlich nicht armen 20. Jahrhunderts erneut und mit aller Schärfe. Die traditionellen Konzepte militärischer Abschreckung und Eindämmung sind dieser Aufgabe nicht gewachsen. Zweifellos wird auch die Verbesserung der Instrumente und Mechanismen ziviler Konfliktbearbeitung diese Aufgabe allein nicht bewältigen können. Erforderlich ist eine umfassende Strategie der wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung, der Förderung von Demokratie, Rechtsstaatlichkeit und Menschenrechten. Ohne die Bereitschaft zum Aufbau einer weltweit wirksamen Kultur konstruktiver Konfliktbearbeitung wird die Zivilisierung jedoch nicht gelingen.

Eine Voraussetzung für die Entwicklung einer derartigen Konfliktkultur ist zunächst, die Strukturen und Prozesse zu reflektieren, mit deren Hilfe überhaupt eine dauerhaft wirksame, einvernehmliche und gewaltfreie Regelung ethnopolitischer Auseinandersetzungen gelingen kann. Sodann geht es darum, die bereits vorhandenen Konzepte und Strategien der Konfliktbearbeitung für ihre Anwendung in diesem Aktionsfeld fruchtbar zu machen und auf der Basis praktischer Erfahrungen weitere Instrumente und Mechanismen zu entwickeln. Von zentraler Bedeutung sind schließlich die Bildung von Konfliktbearbeitungsallianzen zwischen internen und externen Akteuren sowie von geeigneten Bearbeitungsformen für sämtliche Vertreter der Konfliktparteien. Der bisherige Forschungs- und Diskussionsstand zur Entwicklung dieser Konfliktkultur soll abschließend in vier Thesen zusammengefaßt werden.

- *Ethnopolitische Auseinandersetzungen bestehen in aller Regel aus Sach- und Beziehungskonflikten und enthalten eine historische und psychosoziale Tiefendimension. Bearbeitungsstrategien, die die Besonderheiten dieses Konflikttypus nicht berücksichtigen, werden auf Widerstände stoßen oder nur einen kurzfristigen Erfolg haben.*

Die Grundmerkmale dieses Konflikttypus führen dazu, daß ethnopolitische Spannungen ein besonderes Potential als Destruktivität enthalten: Es handelt sich vorwiegend um eine Kombination von Interessen- und Identitätskonflikten, bei der es für mindestens eine Seite um ein ausgeprägtes Bedürfnis nach Anerkennung geht, die sie von der anderen Seite bedroht sieht. Die oft lange historische Vorgeschichte macht die Trennung der Sach- und Beziehungsebene schwierig. Subjektive und objektive Faktoren sind eng miteinander verwoben. Asymmetrische Bevölkerungskonstellationen und Machtverhältnisse stehen einvernehmlichen Regelungen im Wege. Allerdings handelt es sich bei diesen Konflikten keinesfalls um schicksalhafte Eskalationen. Sie werden politisch inszeniert, die Art und Weise ihrer Mobilisierung ist selbst Gegenstand interner politischer Kontroversen und deshalb gibt es durchaus auch ein Potential zu ihrer friedlichen Bearbeitung.

- *Die konstruktive Bearbeitung ethnopolitischer Auseinandersetzungen bedarf der Perspektive einer längerfristigen Konflikttransformation.*

Aufgrund der vielfältigen Wurzeln ethnopolitischer Konflikte sind sowohl die Staaten- wie die Gesellschaftswelt gefordert, das Instrumentarium der Konfliktbearbeitung auszubauen und zu stärken. Dabei wird es in der Staatenwelt zu keiner dauerhaften Befriedung kommen, wenn nicht die Bereitschaft zunimmt, wesentlich massiver als bisher Verfassungsreformen in Richtung auf die diversen Modelle des power sharings in Angriff zu nehmen. Zusammen mit der Gesellschaftswelt steht sie zudem von der Herausforderung, neue Foren, Formen und Verfahren zu schaffen, mit deren Hilfe die historischen und psychosozialen Tiefendimensionen sowie die Beziehungsaspekte der

ethnopolitischen Konflikte aufgegriffen werden können. Beide Entwicklungen sollten zugleich dazu genutzt werden, um das Gewicht nicht-ethnischer Verbindungen und Loyalitäten zu stärken.

- *Für die Transformation ethnopolitischer Auseinandersetzungen spielen dritte Parteien eine maßgebliche Rolle als Initiatoren und Träger von umfassenden Friedensallianzen.*

Als dritte Parteien sollten freilich nicht nur mehr oder weniger neutrale, externe Akteure verstanden werden, sondern auch und vor allem die politischen und gesellschaftlichen Kräfte innerhalb der jeweiligen Spannungsfelder, die im weitesten Sinne eine Brückenfunktion oder eine moderierende Rolle zwischen den polarisierten Konfliktvertretern spielen können. Wie wichtig der Beitrag dieser internen dritten Parteien sein kann, wird deutlich, wenn das gesamte Spektrum von Interventionen über die direkte und non-direktive Mediation bis zur Facilitation ins Blickfeld kommt. Das Konzept der Friedensallianzen sollte deshalb nicht nur die Verknüpfung von peace making und peace building (sowie unter Umständen von peace keeping) enthalten, sondern auch die Perspektive der stärkeren Vernetzung interner und externer Friedensstifter.

- *Die Verbesserung der Instrumente und Mechanismen konstruktiver Konfliktbearbeitung bedarf systematischer Aktionsforschung. Dabei sollten freilich auch die Grenzen für die Anwendbarkeit und Wirksamkeit dieser Interventionsmethode genauer untersucht werden.*

Die bisher entwickelten Konzepte und Strategien prozeßorientierter, ziviler und nicht auf Machtmittel abgestützter Konfliktbearbeitung enthalten ein beachtliches und bei weitem noch nicht ausgeschöpftes Potential friedlicher Einmischung. Sie weisen jedoch auch Schwächen und ungelöste Probleme auf. Das betrifft vor allem den Umgang mit asymmetrischen Konfliktkonstellationen, die Integration des Faktors Kultur sowie den gesamten Bereich der

Rollendefinition dritter Parteien zwischen Neutralität und Engagement zugunsten von Gewaltfreiheit, Menschenrechten und Gerechtigkeit. Weitgehend am Anfang steht auch noch die Beantwortung der Frage, wie strategische Allianzen zwischen Konfliktbearbeitungsansätzen auf verschiedenen Eskalationsstufen, Akteursebenen und mit unterschiedlicher thematischer Ausrichtung aussehen könnten. Der Ausbau einer Kultur friedlicher Einmischung bedarf deshalb auch der Aktionsforschung.

7 Literatur

- ALTER, Peter: Nationalismus. Frankfurt a. M. 1985.
- ANDERSON, Benedikt: Die Erfindung der Nation. Zur Karriere eines erfolgreichen Konzepts. Frankfurt a. M. 1988.
- ASANTE, Molefi Kete (Hg.): Handbook of International and Intercultural Communication. London 1989.
- AUGSBURGER, David: Conflict Mediation Across Cultures. Pathways and Patterns. Louisville, Kentucky 1992.
- AVRUCH, Kevin/ Peter W. BLACK/Joseph A. SCIMECCA (Hg.): Conflict Resolution. Cross-Cultural Perspectives. Westport, Conn./London 1991.
- AVRUCH, Kevin/Peter W. BLACK: Ideas of Human Nature in Contemporary Conflict Resolution Theory, in: Negotiation Journal 6, 3 (1990), S. 221–228.
- BARUCH BUSH, Robert A./Joseph P. FOLGER: The Promise of Mediation. Responding to Conflict Through Empowerment and Recognition. San Francisco 1994.
- BERCOVITCH, Jacob/J. Theodore ANAGNOSON/Donnette L. WILLE: Some Conceptual Issues and Empirical Trends in the Study of Successful Mediation in International Relations, in: Journal of Peace Research 28, 1 (1991), S. 7–18.
- BESEMER, Christoph: Mediation. Vermittlung in Konflikten. Baden 1993.
- BLOOMFIELD, David: Towards Complementarity in Conflict Management: Resolution and Settlement in Northern Ireland, in: Journal of Peace Research 32, 2 (1995), S. 151–164.
- BOARDMAN, Susan K./Sandra V. HOROWITZ (Hg.): Constructive Conflict Management: An Answer to Critical Social Problems? Journal of Social Issues 50, 1 (1994).
- BRESLIN, J. William/Jeffrey Z. RUBIN (Hg.): Negotiation Theory and Practice. Cambridge, Mass. 1993.

-
- BRICKE, Dieter W.: Minderheiten im östlichen Mitteleuropa: Deutsche und europäische Optionen. Baden-Baden 1995.
- BRISLIN, Richard W./Tomoko YOSHIDA (Hg.): Improving Intercultural Interactions. Modules for Cross-cultural Training Programs. London 1994.
- BROCK, Lothar/Tillmann Elliesen: Zivilisierung und Gewalt. Zur Problematik militärischer Eingriffe in innerstaatliche Konflikte. Frankfurt a. M.: HSFK 1993 (HSFK-Report Nr. 9).
- BURTON, John: Conflict (I): Resolution and Provention. Houndsmills/London 1990
- BURTON, John (Hg.): Conflict (II): Human Needs Theory. Houndsmills/London 1990.
- BURTON, John/Frank DUKES (Hg.): Conflict (III): Readings in Management and Resolution. Houndsmills/London 1990.
- BURTON, John/Frank DUKES: Conflict (IV): Practices in Management, Settlement and Resolution. Houndsmills/London 1990.
- CALLIESS, Jörg/Christine M. MERKEL (Hg.): Peaceful Settlement of Conflict. A Task for Civil Society (I). Friedliche Streitbeilegung als Gesellschaftsaufgabe. Rehburg-Loccum: Evangelische Akademie Loccum 1993.
- CALLIESS, Jörg/Christine M. MERKEL (Hg.): Peaceful Settlement of Conflict. A Task for Civil Society (II): "Third Party Intervention". Rehburg-Loccum: Evangelische Akademie Loccum 1994.
- CARMENT, David: The International Dimensions of Ethnic Conflict: Concepts, Indicators and Theory, in: Journal of Peace Research 30, 2 (1993), S. 137–150.
- CONFLICT RESOLUTION PROGRAMM: International Guide to NGO Activities in Conflict Prevention. Atlanta 1994.
- CZEMPIEL, Ernst-Otto: Weltpolitik im Umbruch. Das internationale System nach dem Ende des Ost-West-Konflikts. München 1991.
- DEBONO, Edward: Konflikte. Neue Lösungsmodelle und Strategien. Düsseldorf 1989.
- DIAMOND, Louise/John McDONALD: Multi-Track Diplomacy: A Systems Approach to Peace. Washington: Institute of Multitrack Diplomacy 1993.
- DURYEA, Michelle LeBaron: Conflict Analysis and Resolution as Education. Culturally Sensitive Processes for Conflict Resolution. Vol I: Training Materials. Vol. II: Trainer Reference. Victoria: UVic Institute for Dispute Resolution 1994.

- DURYEA, Michelle LeBaron: Conflict and Culture. A Literature Review and Bibliography. Victoria: UVic Institute for Dispute Resolution 1992.
- ECKERT, Roland/Helmut WILLEMS: Konfliktintervention. Perspektivenübernahme in gesellschaftlichen Auseinandersetzungen. Opladen 1992.
- ELAZAR, Daniel J. u.a. (Hg.): Federal Systems of the World: A Handbook of Federal, Confederal and Autonomy Arrangements. Harlow 1994.
- ESSAIED, Abderrazak u.a.: Chechnia. Report of an International Alert Fact-Finding Mission. London: International Alert 1992.
- FISHER, Roger/Elizabeth KOPELMAN/Andrea KUPFER SCHNEIDER: Beyond Machiavelli. Tools for Coping with Conflict. Cambridge, Mass./London 1994.
- FISHER, Roger/William URY/Bruce PATTON: Getting to Yes. Negotiating Agreement Without Giving in. New York u.a. 1991 (deutsche Ausgabe: dies.: Das Harvard-Konzept. Sachgerecht verhandeln – erfolgreich verhandeln. Frankfurt/New York 1993).
- FISHER, Ronald J./Loraleigh KEASHLY: The Potential Complementarity of Mediation and Consultation within a Contingency Model of Third Party Intervention, in: Journal of Peace Research 28, 1 (1991), S. 29–42.
- FISHER, Ronald J./Loraleigh KEASHLY: Third Party Interventions in Intergroup Conflict: Consultation is Not Mediation, in: Negotiation Journal 4, 4 (1988), S. 381–393.
- FISHER, Ronald J.: Developing the Field of Interactive Conflict Resolution: Issues in Training, Funding and Institutionalization, in: Political Psychology 14, 1 (1993), S. 123–138.
- FISHER, Ronald J.: The Social Psychology of Intergroup and International Conflict Resolution. New York u.a. 1989.
- FOLBERG, Jay/Alison TAYLOR: Mediation. A Comprehensive Guide to Resolving Conflicts Without Litigation. San Francisco 1984.
- FOLGER, Joseph P./Tricia S. JONES (Hg.): New Directions in Mediation. Communication Research and Perspectives. Thousand Oaks u.a. 1994.

-
- GEERAERTS, Gustaaf/Anne MELLENTIN: Analyzing Non-State Actors in World Politics. A Conceptual Approach. Brussel: Centrum voor Polemologie, Vrije Universiteit 1994 (POLE-Papers 4/1994).
- GLASL, Friedrich: Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte und Berater. Bern/Stuttgart 1994.
- GURR, Ted Robert: Minorities at Risk. A Global View of Ethnopolitical Conflicts. Washington 1993.
- GUTMANN, Amy (Hg.): Multiculturalism. Examining the Politics of Recognition. Princeton 1994.
- HANNUM, Hurst: Autonomy, Sovereignty, and Self-Determination. The Accommodation fo Conflighting Rights. Pennsylvania Δ1992.
- HECKMANN, Friedrich: Ethnische Minderheiten, Volk und Nation. Soziologie inter-ethnischer Beziehungen. Stuttgart 1992.
- HILL, Barbara J.: An Analysis of Conflict Resolution Techniques: From Problem Solving-Workshops to Theory, in: Journal of Conflict Resolution 26, 1 (1982), S. 109–138.
- HAUCLER, Ingomar (Hg.): Globale Trends 1995/96. Frankfurt a.M. 1995 (i.E.).
- HOFFMAN, Mark: Third-Party Mediation and Conflict Resolution in the Post-Cold War World, in: Baylis, John/N.J. Rengger (Hg.): Dilemmas of World Politics. Oxford 1992, S. 261–286.
- HOFSTEDE, Geert: Cultures and Organizations. Software of the Mind. London u.a. 1991.
- HOROWITZ, Donald L.: Ethnic Groups in Conflict. Berkeley u.a. 1985.
- INBAR, Efraim: Great Power Mediation: The USA and the May 1983 Israeli-Lebanese Agreement, in: Journal of Peace Research 28,1 (1991), S. 71–84.
- WALL, James A.: Mediation. An Analysis, Review, and proposed Research, in: Journal of Conflict Resolution 25, 1 (1981), S. 157–180.
- JUNGK, Robert/Norbert MÜLLERT: Future Workshops. How to Create Desirable Futures? London 1987.
- KELMAN, Herbert C.: Coalitions Across Conflict Lines: The Interplay of Conflicts Within and Between the Israeli and Palestinian Communities, in: Worchel,

- S./J. Simpson (Hg.): Conflict Between People and Groups. Chicago 1993, S. 236–258.
- KELMAN, Herbert C.: Contributions of an Unofficial Conflict Resolution Effort to the Israeli-Palestinian Breakthrough, in: Negotiation Journal, 11,1 (1995), S. 19–27.
- KLEBERT, Karin/Einhard SCHRADER/Walter STRAUB: Moderationsmethode. Gestaltung der Meinungs- und Willensbildung in Gruppen, die miteinander lernen und leben, arbeiten und spielen. Hamburg 1989.
- KOCH, Jutta/Regine MEHL (Hg.): Politik der Einmischung. Zwischen Konfliktprävention und Krisenintervention. Baden-Baden 1994.
- KOLB, Deborah M./Elaine M. LANDRY/Jeffrey Z. RUBIN: Curriculum for Negotiation and Conflict Management: A Teacher's Manual. Cambridge, Mass. 1991.
- KOLB, Deborah M. und Mitarbeiter: When Talk Works: Profiles of Mediators. San Francisco 1994.
- KRESSEL, Kenneth/Dean G. PRUITT u.a.: Mediation Research. The Process and Effectiveness of Third-Party Intervention. San Francisco/London 1989.
- KRIESBERG, Louis/Terrel A. NORTHRUP/Stuart J. THORSEN (Hg.): Intractable Conflicts and their Transformation. Syracuse, New York 1989.
- KÜHNE, Winrich (Hg.): Blauhelme in einer turbulenten Welt. Beiträge internationaler Experten zur Fortentwicklung des Völkerrechts und der Vereinten Nationen. Baden-Baden 1993.
- LEDERACH, John Paul: Mediation in North America: An Examination of the Profession's Cultural Premises. Akron, Pa. 1985.
- LEDERACH, John Paul: Building Peace. Sustainable Reconciliation in Divided Societies. Harrisonburg: Eastern Mennonite University 1994.
- MANDELL, Brian S./Brian W. TOMLIN: Mediation in the Development of Norms to Manage Conflict: Kissinger in the Middle East, in: Journal of Peace Research 28,1 (1991), S. 43–56.
- MANDELL, Brian S./Ronald J. FISHER: Training Third-Party Consultants in International Conflict Resolution, in: Negotiation Journal 8, 3 (1992), S. 259–271.

-
- MATTHIES, Volker (Hg.): Frieden durch Einmischung? Der Schrecken des Krieges und die (Ohn)Macht der internationalen Gemeinschaft. Bonn 1993.
- MCGARRY, John/Brendan O'LEARY (Hg.): The Politics of Ethnic Conflict Regulation. London/New York 1993.
- MERKEL, Christine M.: Methoden ziviler Konfliktbewältigung: Fragen an eine krisengeschüttelte Welt, in: Birckenbach, Hanne u.a. (Hg.): Jahrbuch Frieden 1994. München 1993, S. 35–48.
- MINORITY RIGHTS GROUP (Hg.): World Directory of Minorities. Chicago/London 1990.
- MITCHELL, Christopher R./Keith WEBB (Hg.): New Approaches to International Mediation. Westport, Ct. 1988.
- MONTVILLE, Joseph V. (Hg.): Conflict and Peacemaking in Multiethnic Societies. Lexington/Toronto 1990.
- MOORE, Christopher W.: The Mediation Process. Practical Strategies for Resolving Conflict. San Francisco 1986.
- NIELSSON, Gunnar P.: States and "Nation-Groups". A Global Taxonomy, in: Tiryakian, Edward A./Ronald Rogowski (Hg.): New Nationalisms of the Developed West: Toward Explanation. Boston 1985, S. 27-56.
- NIETSCHMANN, Bernard: The Third World War, in: Cultural Survival Quarterly 11, 3 (1987).
- NUSCHELER, Franz/Tobias DEBIEL (Hg.): Humanitäre Intervention. Bonn: SEF 1995, i.E.
- OFFE, Claus: Der Tunnel am Ende des Lichts. Frankfurt/New York 1993.
- PRINCEN, Tom: Camp David: Problem Solving or Power Politics as Usual?, in: Journal of Peace Research 28,1 (1991), S. 57–70.
- PRUITT, Dean G./Peter J. CARNEVALE (Hg.): Negotiation in Social Conflict. Buckingham 1993.
- RUBINSTEIN, Richard E.: Dispute Resolution on the Eastern Frontier: Some Questions for Modern Missionaries, in: Negotiation Journal 8, 3 (1992), S. 205–213.
- ROPERS, Norbert/Peter SCHLOTTER: Minderheitenschutz und Staatszerfall: Normbildungen im KSZE-Prozeß, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 38, 7 (1993), S. 859–871.

- ROBERS, Norbert/Tobias DEBIEL (Hg.): Friedliche Konfliktbearbeitung in der Staaten- und Gesellschaftswelt. Bonn 1995.
- ROBERS, Norbert: Weltordnung, in: Ingomar Hauchler (Hg.): Globale Trends 93/94. Frankfurt 1993, S. 25–47.
- ROSENAU, James N.: Turbulence in World Politics. A Theory of Change and Continuity. Princeton 1990.
- ROUHANA, Nadim N./Herbert C. KELMAN: Promoting Joint Thinking in International Conflicts: An Israeli-Palestinian Continuing Workshop, in: Journal of Social Issues 50, 1 (1994), S. 157–178.
- RUBIN, Jeffrey Z./Dean G. PRUITT/Sung Hee KIM: Social Conflict. Escalation, Stalemate, and Settlement. New York u.a. 1994.
- RUMMEL, Rudolph J.: Power, Genocide and Mass Murder, in: Journal of Peace Research 31, 1 (1994), S. 1–10.
- RUPESINGHE, Kumar (Hg.): Conflict Transformation. London 1995 (i.E.).
- RUPESINGHE, Kumar (Hg.): Internal Conflict and Governance. London 1992.
- RYAN, Stephen: Ethnic Conflict and International Relations. Aldershot u.a. 1990.
- SANDOLE, Dennis J.D./Hugo VAN DER MERWE (Hg.): Conflict Resolution. Theory and Practice. Integration and Application. Manchester/New York 1993.
- SCHERRER, Christian: Ethnonationalismus als globales Phänomen. Zur Krise der Staaten in der Dritten Welt und der früheren UdSSR. Duisburg: INEF 1994 (INEF Report 6).
- SCHULZ VON THUN, Friedemann: Miteinander Reden 1 – Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Reinbek 1981.
- SCHULZ VON THUN, Friedemann: Miteinander Reden 2 – Stile, Werte und Persönlichkeitsentwicklung. Differentielle Psychologie der Kommunikation. Reinbek 1989.
- SENGHAAS, Dieter: Friedensprojekt Europa. Frankfurt a.M. 1992.
- SENGHAAS, Dieter: Wohin driftet die Welt? Über die Zukunft friedlicher Koexistenz. Frankfurt a.M. 1994.
- SENGHAAS, Dieter (Hg.): Den Frieden denken. Frankfurt a.M. 1995.

-
- SKJELSBÆK, Kjell: The UN Secretary-General and the Mediation of International Disputes, in: *Journal of Peace Research* 28,1 (1991), S. 99–116.
- SMITH, Anthony D.: *The Ethnic Origin of Nations*. Oxford/Cambridge 1986.
- SMITH, James D.D.: Mediator Impartiality: Banishing the Chimera, in: *Journal of Peace Research* 31, 4 (1994), S. 445–450.
- STEFANOW, Nenad/Michael WERZ (Hg.): *Bosnien und Europa. Die Ethnisierung der Gesellschaft*. Frankfurt 1994.
- THOMANN, Christoph/Friedemann SCHULZ VON THUN: *Klärungshilfe. Handbuch für Therapeuten, Gesprächshelfer und Moderatoren in schwierigen Gesprächen. Theorien, Methoden, Beispiele*. Reinbek 1988.
- TISHKOV, Valerij A.: What is Russia? Prospects for Nation-Building, in: *Millenium* 26, 1 (1995), S. 41–54.
- TISHKOV, Valerij: “Don’t Kill Me, I’m a Kyrgyz!”: An Anthropological Analysis of Violence in the Osh Ethnic Conflict, in: *Journal of Peace Research* 32, 2 (1995), S. 133–149.
- URY, William L./Jeanne M. BRETT/Stephen GOLDBERG: *Getting Disputes Resolved*. San Francisco 1988 (deutsche Ausgabe: dies.: *Konfliktmanagement. Wirksame Strategien für den sachgerechten Interessenausgleich*. Frankfurt/New York 1991).
- URY, William: *Getting Past No. Negotiating Your Way From Confrontation to Cooperation*. New York u.a. 1993.
- VOLKAN, Vamik D./Demetrios A. JULIUS/Joseph V. MONTVILLE (Hg.): *The Psychodynamics of International Relationships. Vol. I: Concepts and Theories*. Lexington, Mass./Toronto 1990.
- VOLKAN, Vamik D./Joseph V. MONTVILLE/Demetrios A. JULIUS (Hg.): *The Psychodynamics of International Relationships. Vol. II: Unofficial Diplomacy at Work*. Lexington/Toronto 1991.
- VOLKAN, Vamik: *The Need to Have Enemies and Allies. From Clinical Practice to International Relationships*. Northwale, N.J./London 1994.
- WASMUTH, Ulrike C. (Hg.): *Konfliktverwaltung. Ein Zerrbild unserer Demokratie? Analysen zu fünf innenpolitischen Streitfällen*. Berlin 1992.

WEHR, Paul/John Paul LEDERACH: Mediating Conflict in Central America, in: Journal of Peace Research 28, 1 (1991), S. 85–98.

ZARTMAN, I. William/Saadia TOUVAL: International Mediation: Conflict Resolution and Power Politics, in: Journal of Social Issues 41, 2 (1985), S. 27–45.

