

Berghof Glossar zu Konflikttrans-
formation und Friedensförderung

20 Essays zu Theorie und Praxis



Berghof Glossar zu Konflikttransformation und Friedensförderung

20 Essays zu Theorie und Praxis

Berghof Foundation (Hrsg.)

HERAUSGEGEBEN VON

Berghof Foundation Operations gGmbH

Lindenstr. 34, 10969 Berlin

Tel +49 (0)30 844154-0

www.berghof-foundation.org

twitter @BerghofFnd

facebook / BerghofFoundation

linkedin / Berghof-Foundation

ISBN 978-3-941514-37-9

2020 Berghof Foundation Operations gGmbH

Sofern nicht anders angegeben, ist dieses Werk unter CC BY-ND 4.0 DE lizenziert.

Zitieren ist erlaubt und willkommen.

Für Anfragen zu Derivaten wenden Sie sich bitte an die Berghof Foundation

Operations gGmbH – info@berghof-foundation.org



Danksagung

Unser Dank gilt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Berghof Foundation, die durch ihre intensiven fachlichen Diskussionen zum Gelingen der Publikation beigetragen haben.

Redaktionsteam (englische Originalausgabe):

Beatrix Austin, mit Hans J. Giessmann, Andreas Schädel and Ali Annan

Layout: Edenspiekermann, Christoph Lang

Übersetzung und redaktionelle Bearbeitung (deutsche Fassung):

Nadine Ritzl, Astrid Fischer, Beatrix Austin

Bildredaktion: Astrid Fischer

Berghof Glossar zur Konflikttransformation und Friedensförderung

20 Begriffe für Theorie und Praxis

Inhalt

Abkürzungen	6
Einleitung	7
Gewaltfrei mobilisieren: Gegen soziale Missstände	13
Demütigungen entgegen: Würde, Gerechtigkeit und Vertrauen	22
Widerstände überwinden: Die Unterstützung von Friedensprozessen	29
Nachhaltig wirken: Friedensentwicklung und -erhalt	37
Gewalt verarbeiten: Umgang mit Vergangenheit und Übergangsjustiz	46
Zum Frieden erziehen: Friedenspädagogik	54
Betroffene stärken: Empowerment and Ownership	63
Fördernde einbinden: Finanzierungsstrategien	71
Den Frieden verorten: Friedensinfrastruktur (i4p)	79
Prozesse begleiten: Fazilitation von Dialog und Verhandlung	88
Ganzheitlich planen: Menschliche Sicherheit	96
Gender und Jugend: ein Perspektivwechsel	104
Auf gute Zusammenarbeit: Inklusivität und Partizipation	111
Gemeinsam lernen: Beobachten, Bewerten, Reflektieren	119
Durch Dritte stärker: Mediation und Mediationsunterstützung	128
Rechtzeitig gegenwirken: Gewaltprävention	137
Im Kontext handeln: Konfliktsensitive Flüchtlingsarbeit	145
Mehr als Bücher: Forschung zu Konflikttransformation	154
Den Wandel gestalten: Konflikttransformation	162
Konfliktdynamik verstehen: Eskalation und Radikalisierung	171
Über die Berghof Foundation	181
11 Meilensteine	182
Bildnachweise	184
Index	186

Abkürzungen

ANC	Afrikanischer Nationalkongress, Südafrika
CPN-M	Kommunistische Partei Nepal – Maoistisch
ETA	Separatistische baskisch-nationalistische Untergrundorganisation <i>Euskadi Ta Askatasuna</i> (baskisch für „Baskenland und Freiheit“)
EU	Europäische Union
GRIT	Graduated Reciprocal Reductions in Tension
ECOWAS	Westafrikanische Wirtschaftsgemeinschaft (Economic Community of West African States)
i4p	Friedensinfrastruktur (Infrastructure for Peace)
IGAD	Intergovernmental Authority on Development (eine regionale Organisation von Staaten in Nordostafrika)
M-19	„Bewegung 19. April“ (<i>Movimiento 19 de Abril</i>), Kolumbien
M & E	Monitoring and evaluation
NGO	Nichtregierungsorganisation (Non-governmental organisation)
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-Operation and Development)
OECD-DAC	Ausschuss für Entwicklungshilfe der OECD (Development Assistance Committee of the Organisation for Economic Co-operation and Development)
OSCE	Organisation für Sicherheit und Zusammenarbeit in Europa (Organization for Security and Co-Operation in Europe)
SIPRI	Stockholm International Peace Research Institute
UÇK	„Befreiungsarmee des Kosovo“ (<i>Ushtria Çlirimtare e Kosovës</i>)
UGTT	Tunesischer Gewerkschaftsdachverband (<i>Union Générale Tunisienne du Travail</i>)
UN	Vereinte Nationen (United Nations)
UNESCO	Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft, Kultur und Kommunikation (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization)
US(A)	Vereinigte Staaten von Amerika (United States of America)
USD	US Dollar

Einleitung

“People need hope and inspiration desperately. But hope and inspiration are only sustained by work.”

Tarana Burke

Das Berghof Glossar zur Konflikttransformation und Friedensförderung stellt die wichtigsten Grundprinzipien und -ansätze unserer Arbeit vor, in der wir Menschen und Konfliktparteien auf der ganzen Welt bei ihren Bestrebungen begleiten, eine friedlichere Zukunft zu schaffen.

Bereits zum zweiten Mal hat sich das Team der Berghof Foundation zusammengesetzt, um herauszuarbeiten, was nötig ist, um „Räume für Konflikttransformation“ zu schaffen. Es ist nun sieben Jahre her, seit dieser kompakte Leitfaden mit den aus unserer Sicht wichtigsten Grundlagen und Kernelementen der Konflikttransformation zum ersten Mal veröffentlicht wurde (Berghof Foundation 2012). Wir als Organisation, aber insbesondere die Welt um uns herum, haben sich seit 2012 erheblich verändert (nachvollziehbar zum Beispiel in den Jahresberichten 2013 und 2017 und den Studien von Andrew Sherriff und Kolleg*innen 2018).

Die Räume für inklusive und konstruktive Lösungen und Friedensförderung werden augenscheinlich immer kleiner – auf nationaler, aber auch auf internationaler Ebene. Statt dessen gewinnen Gewalt, Polarisierung und Unterdrückung als nationale und internationale Konfliktbewältigungsstrategien wieder an Boden, auch wenn sich diese längst als weniger effektiv und kostspieliger erwiesen haben (wie z. B. Lisa Schirch in ihrem Blog vom November 2018 ausführt).

Um inklusive und konstruktive Ansätze überzeugend vertreten zu können, bedarf es guter Selbstorganisation, vielfältiger Allianzen und klarer Botschaften (auch dies ein Befund, den Andrew Sherriff und Kolleg*innen in ihren Studien von 2018 zum

Thema *Unterstützung von Friedensförderung in Zeiten des Wandels* teilen).

Eine Reihe gegenläufiger Trends macht Mut, wie beispielsweise die Schaffung neuer Handlungsspielräume und Partnerschaften. Internationale Gremien und Organisationen sowie nationale Regierungen scheinen zunehmend bereit, diese zu unterstützen – und auch wenn zunächst nur auf dem Papier, so doch mit starken friedensfördernden Akzenten in ihrer Rhetorik und Agenda.

Wir von der Berghof Foundation bleiben der Überzeugung, dass Konflikttransformation erfolgreich sein kann. Dies wird nicht ohne viel Engagement und harte Arbeit auf allen Ebenen und in allen Arbeitsbereichen und Sektoren geschehen. Wichtig ist, dass Konflikttransformation und Friedensförderung alle an gewaltsamen Konflikten beteiligten Akteure (bewusst) einbezieht – schließlich werden Eskalation und Dauer von Konflikten maßgeblich von ihnen beeinflusst. Sowohl die beteiligten Parteien als auch diejenigen, die sie bei der Transformation unterstützen, müssen jedoch die aufkommenden Unsicherheiten und Herausforderungen ernst nehmen, die neue Ansätze und eine realistische Risikobewertung erfordern.

Für Befürworter der Friedensförderung gibt es zwar zahlreiche besorgniserregende Entwicklungen, die zum Zeitpunkt des Schreibens dieser Einleitung auf eine sich zuspitzende Krise der gesamten internationalen Ordnung hindeuten. Ein sichtbarer Ausdruck dieser Krise ist die Schwächung der bestehenden multilateralen Systeme, die Bereiche wie Rüstungskontrolle, internationalen Handel und regionale Zusammenarbeit regeln. Einige nationale Konflikte sind zu Stellvertreterkriegen geworden – wie im Jemen, in Syrien oder in der Ostukraine, um nur einige zu nennen – vor allem auf Kosten einer leidenden lokalen Bevölkerung. In anderen Konflikten dehnt sich die Gewalt zunehmend über nationale Grenzen hinweg aus. Insbesondere in Teilen des Nahen Ostens und Afrikas werden damit Zonen regionaler Instabilität geschaffen.

In einer Reihe demokratischer Staaten ist in Folge sozialer Missstände zudem eine zunehmende politische Polarisierung zu erkennen. Politischer Paternalismus und Ausgrenzung scheinen dem Wahlvolk hier – im nationalen und internationalen Kontext – oftmals attraktiver als kooperative Ansätze. Viele Länder des Globalen Südens sind aber auf die Unterstützung demokratischer Geberländer angewiesen. Wenn diese aufgrund mangelnder breiter Unterstützung wegfällt, verlieren Millionen von Menschen in diesen Ländern die Hoffnung, dass ihre Lage sich durch friedensfördernde Maßnahmen verbessern könnte.

Wenn wir jedoch etwas aus der Vergangenheit gelernt haben sollten, dann, dass weder Machtpolitik noch Ausgrenzung jemals zu einem dauerhaften Frieden führen. Anstatt sich von den Unsicherheiten und Spannungen in der internationalen Politik entmutigen zu lassen, sollten wir sie vielmehr als einen Aufruf zur genauen Analyse und zum strategischen Handeln betrachten. Wenn wir verhindern wollen, dass fragile Friedensprozesse an Dynamik verlieren oder gar zusammenbrechen, sind integrative und partizipative Räume für Konflikttransformation wichtiger denn je.

In diesem Zusammenhang ist es essentiell, immer wieder auf die Werte zurückzukommen, die unserer Arbeit zugrunde liegen. Dabei wollen wir uns gezielt diesen neuen Herausforderungen stellen, um Chancen rechtzeitig und überzeugend zu nutzen. National wie international können neue politische Konstellationen nicht nur Risiken bergen, sondern auch neue Möglichkeiten für Kommunikation und Austausch eröffnen.

Vor diesem Hintergrund bleiben einige der 20 Ansätze und Begrifflichkeiten dieses Leitfadens weiterhin Eckpfeiler unseres Verständnisses und unserer Praxis: Wir sehen Konflikte als eine notwendige und nützliche Kraft für Veränderungen und nicht als Gefahr, die unterdrückt oder abgewendet werden müsste. Es ist unsere feste Überzeugung, dass unsere Arbeit von den Prinzipien der (lokalen) (Eigen)Verantwortung, des Empower-

ments, der Gewaltfreiheit, der Partizipation und der Inklusivität geleitet werden muss. Dabei lassen wir uns von den am Konflikt Beteiligten leiten und agieren allparteilich gegenüber denjenigen, die gewaltsame Auseinandersetzungen erleben. Als unterstützende Akteure gestalten wir Dialoge und erleichtern Verhandlungsprozesse. Wir wissen, dass die Bearbeitung einer gewaltvollen Vergangenheit in gegenwärtige Friedensförderung einfließen muss. Dabei sind menschliche Sicherheit, Würde und Vertrauen wichtige Werte, die es zu wahren gilt. Während diese Ansätze weiterhin im Mittelpunkt unserer Arbeit stehen, überprüfen wir in dieser Ausgabe des Glossars gleichzeitig auch, wie sie angesichts der Veränderungen in unserem Umfeld angepasst werden mussten.

In Reaktion auf die beschriebenen Entwicklungen haben einige Begriffe bereits eine neue Bedeutung erlangt, darunter die Schaffung innovativer und lokal gestalteter Friedensinfrastrukturen oder die Anwendung unserer Ansätze auch in unserem eigenen Land, wo das Team der Friedenspädagogik zum Beispiel konflikt sensible Ansätze zur Integration von Flüchtlingen entwickelt hat. Diese Bereiche verdeutlichen, wie wichtig neue Räume des Engagements sind, in denen wir unsere Neugierde und Erfahrung mit Begeisterung einbringen.

Aus allen Begriffen heraus entsteht „der Berghof-Ansatz“ oder auch der „Berghof-Geist“. Wie die besten Vorsätze im Leben, bleibt dieser manchmal schwer fassbar, prägt aber nach wie vor die Organisation, die wir anstreben und an der wir arbeiten. In erster Linie betont der Berghof-Ansatz die Bedeutung von

- ≡ Beziehungen und deren langfristigem Aufbau und Pflege
- ≡ der Zusammenarbeit mit lokalen Partner*innen und Konfliktparteien
- ≡ facettenreichen Konzepten und kontinuierlichem kollegialen Lernen, auch und gerade „vom Süden zum Norden“
- ≡ der Verknüpfung von Forschung und Praxis
- ≡ des Bewusstseins, dass Konflikte positive transformative Wirkung entfalten können

Unser Ansatz basiert durchweg auf dem Prinzip der *Allparteilichkeit*, bei der wir die legitimen Anliegen und Interessen aller Parteien berücksichtigen, die in einen (gewaltsamen) Konflikt verwickelt oder von diesem betroffen sind (Näheres hierzu finden Sie in unserem Jahresbericht 2017). Im Rest dieses Glossars gehen wir näher auf die Themen Konflikttransformation und Friedensförderung – in Theorie und Praxis – ein. Angereichert wird die Darstellung durch Beispiele und Herausforderungen aus unserer täglichen Arbeit. Wir hoffen, dass auch Sie auf diesen Seiten die beschriebenen Ansätze in all ihren Nuancen entdecken und sich von ihnen inspirieren lassen.

Ohne das Engagement unserer Kolleg*innen im In- und Ausland wäre dieser Essayband nicht möglich gewesen. Neben ihrer anspruchsvollen Arbeit in den Bereichen Friedenspädagogik, Unterstützung von Friedensprozessen und Konflikttransformationsforschung haben sie sich die Zeit genommen, sich in organisationsübergreifenden Teams zusammenzusetzen. Gemeinsam haben sie sich etwa der Frage gestellt, wie Dialoge zwischen Konfliktparteien am besten gefördert werden sollten. Oder wie Jugendliche sinnvoll in Friedensprozesse einzubinden sind. Oder wie in unterschiedlichen Kontexten mit Vergangenheit umgegangen wird.

Unser Dank gilt all diesen Kolleg*innen und denjenigen, die mit demselben Engagement zur Erstellung der ersten Ausgabe dieses Glossars beigetragen haben. Unsere Essays stehen, manchmal ganz „wörtlich“, auf den Schultern derer, die zur ersten Ausgabe dieser Broschüre beigetragen haben. Dies sind: Beatrix Austin, Anna Bernhard, Véronique Dudouet, Martina Fischer, Hans J. Giessmann, Günther Gugel, Javaid Hayat, Amy Hunter, Uli Jäger, Daniela Körppen, Ljubinka Petrovic-Ziemer, Katrin Planta, Nadine Ritzi, Anne Kruck, Norbert Ropers, Barbara Unger, Luxshi Vimalarajah, Oliver Wils, Oliver Wolleh und Johannes Zundel. Einige dieser Kolleg*innen arbeiten inzwischen für andere Organisationen, die – direkt oder indirekt – Frieden und Konflikttransformation fördern. Wir hoffen, dass sie diese neue Ausgabe mit Interesse und Inspiration lesen werden.

Darüber hinaus gebührt unser Dank den Gesellschaftern und der Geschäftsführung der Berghof Foundation, die den Nutzen eines breit angelegten Diskussions- und Schreibprozesses erkannt und gefördert haben, in dem wir stets von neuem ein gemeinsames Verständnis für die Begriffe, mit denen wir in der Koofliktwelt arbeiten, entwickeln. Und schließlich gilt unser Dank den lokalen Teams und Partner*innen, mit denen wir in vielen anspruchsvollen Kontexten zusammenarbeiten und die unser Engagement, in Taten wie in Worten, wohl am besten beurteilen können.

Berlin, November 2019

Literaturnachweise und -empfehlungen

- Berghof Foundation (2018). Annual Report 2017.** Berlin: *Berghof Foundation*.
https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Annual_Report/BF_Annual_Report_2017.pdf
- Berghof Foundation (2014). Annual Report 2013.** Berlin: *Berghof Foundation*,
https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Annual_Report/Berghof_Foundation_Annual_Report_2013_Web_150113.pdf
- Berghof Foundation (Hg.) (2012).** *Berghof Glossar zur Konfliktransforma-tion und Friedensförderung. 20 Essays für Theorie und Praxis.* Berlin: *Berghof Founda-tion*. Ebenfalls verfügbar in Englisch, Thai und Türkisch.
<https://www.berghof-foundation.org/en/publications/glossary/>
- Lisa Schirch (2018).** *The State of Peacebuilding 2018. Twelve Observations.* Blog. 26 November 2018. <https://lisaschirch.wordpress.com/2018/11/26/the-state-of-peacebuilding-2018-twelve-observations/>
- Andrew Sherriff et al. (2018).** *Supporting Peacebuilding in Times of Change.* Brussels: ECDPM <http://ecdpm.org/wp-content/uploads/ECDPM-2018-Supporting-Peacebuilding-Times-Change-Synthesis-Report.pdf>



1 Gewaltfrei mobilisieren: Gegen soziale Missstände

Sara Abbas, Matteo Dressler und Nicole Rieber

“Nonviolence does not always work – but violence never does.”

Madge Micheels-Cyrus

Viele der aktuell gewaltsamen Konflikte stehen in Zusammenhang mit kollektiven Missständen und sind das Ergebnis von Ungleichheit, Diskriminierung, grundlegendem Mangel (an Nahrung, Gesundheit, Bildung), schlechter Regierungsführung oder tief empfundener Benachteiligung. Wenn sich eine benachteiligte Gruppe radikalisiert und Andere (eine ethnische oder religiöse Gruppe, eine Behörde oder den Staat) für ihre (empfundene) politischen, wirtschaftlichen oder sozialen Probleme verantwortlich macht, kann dies zu sozialen Umwälzungen und Gewalt führen.

SOZIALE MISSSTÄNDE | die Wahrnehmung einer sozial definierten Gruppe, unter systematischer Ungleichheit, Diskriminierung, mangelnden Möglichkeiten zur Befriedigung von Grundbedürfnissen oder anderen Nachteilen zu leiden. Soziale Missstände sind oft die Ursache für Konflikte. Wenn sich Gruppen mobilisieren, können sie gewaltsame oder gewaltfreie Maßnahmen ergreifen, um soziale Missstände zu beseitigen. Konflikttransformation und Friedensförderung unterstützen Gruppen und mobilisierende Kräfte bei der Wahl gewaltfreier Mittel und nehmen Missstände ernst.

GEWALTFREIHEIT | eine Philosophie und Praxis, die den Einsatz von Gewalt als moralisch und politisch unzulässig oder kontraproduktiv ansieht und sich bemüht, gewaltfreie Ausdrucksformen des Widerstands gegen Unterdrückung zu finden.

GEWALT | zerstörerisches und schädliches Verhalten physischer, struktureller oder kultureller Art, das verhindert, dass Menschen ihr volles Potenzial ausschöpfen.

Gleichzeitig stehen den Beteiligten verschiedene Möglichkeiten zur Verfügung, soziale Missstände und Konflikte rund um (Un-) Gleichheit gewaltfrei zu transformieren.

Was befördert soziale Missstände?

Werden latente Ungleichheiten politisiert, können sie zu sozialen Missständen werden. Drei Faktoren zeichnen sich in diesem Prozess ab: Erstens muss es in der gesellschaftlichen Wahrnehmung klar abgrenzbare „Gruppen“ geben. Zweitens müssen die objektiven oder angenommenen Merkmale dieser Gruppen vergleichbar sein. Drittens müssen Ungleichheit oder Ausgrenzung als ungerecht angesehen werden, und eine andere Gruppe muss für diese Ungerechtigkeit verantwortlich gemacht werden (vgl. Lars-Erik Cederman und Kolleg*innen 2013). Diese „Gruppen“ sind nicht zeitlich festgelegt, die Identitäten sind vielmehr fließend und werden ständig neu gebildet.

Viele soziale Missstände sind auf Diskriminierung und Unterdrückung zurückzuführen, die zu einer kollektiven Radikalisierung führen und damit Konflikte befeuern können. Das Gefühl von Ausgrenzung kann auch dazu führen, dass Missstände in gewaltsame Auseinandersetzung eskalieren. Wie die Vereinten Nationen und die Weltbank (2018, 122, beziehend auf Ted Gurr) anmerken, scheinen „das Empfinden von Ausgrenzung und Ungleichheit“ zentral für die Zunahme von (vermeintlichen) Missständen zu sein, auch wenn dies nicht mit einer objektiven Betrachtungsweise übereinstimmt.

Bevor Ausgrenzungsmuster und Missstände in Gewalt eskalieren, werden sie oft über einen langen Zeitraum geschürt. Im Libanon beispielsweise fühlen sich sowohl Jugendliche als auch die syrischen und palästinensischen Geflüchtetenengemeinschaften aufgrund ihrer politischen, sozialen und wirtschaftlichen Ausgrenzung besonders marginalisiert und benachteiligt. Die daraus resultierende Entmündigung kann bei den betroffenen Gruppen die gleiche sein; die Auslöser sind jedoch unterschiedlich: Im Falle der von hoher Arbeitslosigkeit betroffenen

Zum Beispiel ...

Nigerias ölreiches Nigerdelta ist ein Beispiel dafür, wie Ungleichheiten und soziale Missstände Menschen dazu bringen können, Gewalt gegen den Staat zu unterstützen. Bedingt durch Einkommensungleichheit, Armut und unerfüllte Erwartungen haben in den letzten Jahrzehnten Gewalt und Unsicherheit im Delta zugenommen. So sind mangelnde politische Rechte, sozioökonomische Diskriminierung aufgrund von Religion oder ethnischer Zugehörigkeit und die Erfahrung von Ungerechtigkeit Beispiele für vertikale und horizontale Ungleichheiten (Vereinte Nationen und Weltbank 2018). Im Nigerdelta haben die ungerechte Verteilung der Öleinnahmen und die Zerstörung von Lebensgrundlagen zu sozialen Missständen beigetragen.

libanesischen Jugend geht es vor allem um die Spaltung von Staat und Gesellschaft. Bei den Geflüchteten-Gemeinschaften geht es in erster Linie um die mangelnde rechtliche und politische Anerkennung: So sind beispielsweise palästinensische Flüchtlinge rechtlich vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen. Diese verschiedenen Faktoren haben eine Radikalisierungswelle ausgelöst, so dass in den 2010er Jahren die lokalen Konflikte zwischen Anhänger*innen extremistischer Gruppen und Sicherheitskräften zunahmen.

In anhaltenden Konflikten ist die Gefahr des Einsetzens eines Teufelskreises besonders hoch, weil gewaltbetroffene (und hier insbesondere junge) Menschen selbst häufig zu Gewalt neigen. Ein Beispiel ist die Rekrutierung und der Missbrauch von Minderjährigen durch Erwachsene, die selbst einst als Kindersoldaten massive Gewalt erfahren haben und diese nun vielleicht als Normalität empfinden. Dieser Zusammenhang zwischen intensiver Gewalterfahrung und Aggressionspotenzial gilt insbesondere, – wie der Berghof Handbook Dialog über die Aufarbeitung von Vergangenheit in Nachkriegsgesellschaften (2016) unterstreicht – wenn Gruppen, oder ganze Gemeinschaften, über lange Zeiträume hinweg Gewalt ausgesetzt sind.

Mit Gewalt gegen soziale Missstände: soziale Umbrüche

Die Beseitigung horizontaler und vertikaler Ungleichheiten und sozialer Missstände ist der Schlüssel, damit Konflikte nicht in Gewalt münden (→ Rechtzeitig gegenwirken: Gewaltprävention). Wenn die Hauptursachen für soziale Missstände nicht bearbeitet werden oder die Möglichkeiten für gewaltfreie Methoden begrenzt sind, kann für sozial, politisch oder wirtschaftlich marginalisierte Gruppen Gewalt als der einzige Ausweg erscheinen. Diese Dynamik kann stark vom Handeln „der Gegenseite“ beeinflusst werden, etwa wenn staatliche Sicherheitsbehörden gegen gewaltfreie, von Missständen betroffene Akteure vorgehen, da Repressionen oft in Gewaltspiralen münden.

Die Friedens- und Konfliktforschung beschäftigt sich von jeher mit den Ursachen von Gewalt, insbesondere dem Phänomen der Eskalation von latenten zu gewaltsamen Konflikten durch (ethnopolitische) Mobilisierung der von sozialen Missständen betroffenen Gruppen (→ Konfliktodynamik verstehen: Eskalation und Radikalisierung). Johan Galtung argumentierte bereits 1969, dass strukturelle Ungleichheit eine allgegenwärtige, normalisierte und weitgehend unsichtbare Form der Gewalt sei. (Strukturelle Ungleichheit besteht, wenn einigen Gruppen der Zugang zu Ressourcen gewährt und anderen wiederum verweigert wird.) Kulturelle Gewalt, die von Unterschieden in Religion, Ideologie, Sprache, Kunst oder Wissenschaft befördert wird, manifestiert sich in vielerlei, oft subtilem Missbrauch von „Anderen“. Unter Berücksichtigung dieser vorherrschenden, nicht nur-physischen Gewaltformen haben Simon Fisher und seine Kolleg*innen (2000) den Begriff „Gewalt“ definiert als „Handlungen, Worte, Einstellungen, Strukturen oder Systeme, die physische, psychische, soziale oder ökologische Schäden verursachen und/oder Menschen daran hindern, ihr volles menschliches Potenzial zu entfalten“.

Strategien im Umgang mit solch vielfältigen Formen von Gewalt müssen sich auf individuelle und strukturelle Faktoren sowie das Umfeld konzentrieren – und dies in der Regel gleichzeitig (→ Rechtzeitig gegenwirken: Gewaltprävention).

Im Rahmen der Arbeit zu Widerstands- und Befreiungsbewegungen versucht die Berghof Foundation seit 2006 herauszufinden, warum sich auf soziale Missstände berufende Gruppen zwischen gewaltfreien und gewaltsamen Konfliktstrategien hin und her wechseln. Studien zum Afrikanischen Nationalkongress (ANC) in Südafrika, zur Movimiento 19 de Abril (M-19) in Kolumbien, zur Kommunistischen Partei Nepals – Maoist (CPN-M) und zur Befreiungsarmee des Kosovo (UÇK) zeigten, dass diese Gruppen bewaffnetes Handeln als letztes Mittel gegen die staatliche Repression gewaltfreier Proteste ansahen. Diese Widerstands- und Befreiungsbewegungen betrachteten Gewalt (z. B. durch

Guerilla-Kriegsführung) als legitime Form des politischen Handelns, als Mittel zur Selbstverteidigung und im Kampf (unter anderem) gegen Menschenrechtsverletzungen. Gewaltsame oder gewaltfreie Aktionen wurden von den Gruppen manchmal gleichzeitig als Reaktion auf ein sich veränderndes politisches Umfeld eingesetzt. Unser Ansatz zielt darauf, dass diese Missstände durch gewaltfreies Handeln und nicht durch Gewaltanwendung überwunden werden.

Mit Gewaltlosigkeit gegen soziale Missstände

Gewaltlosigkeit kann eine alternative Strategie für von sozialen Missständen Betroffene sein, um Ungleichheit oder Unterdrückung entgegenzuwirken. Aus der Überzeugung heraus, dass die Anwendung von Gewalt unmoralisch und/oder strategisch kontraproduktiv ist, zielt der gewaltfreie Widerstand auf den sozialen Wandel und auf die Bekämpfung von Unterdrückung und Gewalt in all ihren Formen.

In der Vergangenheit hat die Gewaltfreiheit verschiedene Methoden des direkten Handelns umfasst. Gene Sharp (1973) beschreibt detaillierte Aktionen, die von symbolischem Protest und Überzeugung über soziale, politische und wirtschaftliche Nichtzusammenarbeit, zivilen Ungehorsam, Konfrontation ohne Gewalt bis hin zum Aufbau alternativer Institutionen reichen. Mit Hilfe gewaltfreier Methoden konnten Massenproteste gegen autokratische oder repressive Regime und Menschenrechtsverletzungen an vielen Orten der Welt, zum Beispiel in Tunesien 2011 und Armenien 2018, Veränderungen erreichen.

Obwohl gewaltfreier Widerstand bestehende soziale und politische Spannungen verstärkt, indem er denen, die ihre Vorteile in einem bestehenden System aufrechterhalten wollen, höhere Kosten beschert, kann er als Vorläufer der Konflikttransformation bezeichnet werden. Minderheiten oder unterdrückte Gruppen (die „Underdogs“) können mithilfe gewaltfreier Methoden ihre Missstände angehen und die Beziehung zu den mächtigen

Gegner*innen (Machthaber oder Pro-Status-Quo-Kräfte, die „Eliten“ oder „Top-Dogs“) verändern. Das Ziel ist sowohl Dialog als auch Widerstand: Dialog mit Menschen auf der anderen Seite, um diese zu überzeugen, und Widerstand gegen repressive Strukturen, um Veränderungen zu erzwingen (→ Betroffene stärken: Empowerment und Ownership).

Aufbauend auf Arbeiten der Berghof Foundation zielt ein Teil unserer aktuellen Forschung zu Gewaltlosigkeit darauf ab, ein umfassenderes Bild von den sozialen und politischen Prozessen zu zeichnen. Gewaltfreie Methoden stehen dabei in Zusammenhang mit demokratischer Konsolidierung, um konstruktiven gesellschaftlichen Wandel zu fördern.

Herausforderungen und Wege in die Zukunft

Um den Erfolg gewaltfreier Ansätze bewerten zu können, sollten deren Ergebnisse und Auswirkungen langfristig und sorgfältig betrachtet werden.

In diesem Zusammenhang wird der Einfluss Sozialer Medien zunehmend kritisch hinterfragt: Einerseits bieten sie neue Möglichkeiten, sich über Missstände auszutauschen, sich zu organisieren und einen konstruktiven Dialog zu führen. Auf der anderen Seite kann der Unmut über Missstände auf diesen Plattformen tatsächlich in Richtung Gewalt gelenkt werden, wenn extremistische Organisationen beispielsweise Hass, Angst und Misstrauen schüren und lokale Missstände ausnutzen, um weltweit zu rekrutieren.

Darüber hinaus stößt auch Gewaltlosigkeit an Grenzen, beispielsweise in stark polarisierten Konflikten, in denen es um scheinbar nicht verhandelbare Themen geht. Wenn Machtstrukturen und -praktiken keine gewaltfreie Transformation zulassen, kann es passieren, dass Konfliktparteien, aus Verzweiflung oder mangels anderer Möglichkeiten, an gewaltsamen Optionen festhalten. In einigen Fällen können Dialog- und Deeskalationsmethoden ge-

waltfreie Strategien erfolgreich ergänzen. Neben Gewaltprävention geht es hier besonders darum, strukturelle Ungleichheiten gegenüber bestimmten Gruppen zu beseitigen. Mitunter gelingt es auch, mithilfe zivilen Widerstands allgemein akzeptierte Vereinbarungen auszuhandeln, so dass auch in polarisierten Beziehungen Konflikte gewaltfrei miteinander ausgetragen werden können (Dudouet 2017). Alle Methoden müssen innerhalb der Konfliktparteien, der gewaltsamen Gruppierungen sowie über Trennlinien hinweg Anwendung finden. Eine dritte Partei, wie z. B. die Berghof Foundation, kann dies unterstützen, indem sie Räume für Dialog, Verhandlung und Mediation schafft, um eine gewaltfreie Interaktion zwischen den Konfliktparteien zu ermöglichen.

Literaturnachweise und –empfehlungen

- Lars-Erik Cederman, Kristian S. Gleditsch und Halvard Buhaug (2013).** *Inequality, Grievances, and Civil War*. Cambridge University Press.
- Erica Chenoweth und Maria Stephan (2011).** *Why Civil Resistance Works: The Strategic Logic of Nonviolent Conflict*. New York: Columbia University Press.
- Simon Fisher, Dekha Ibrahim Abdi, Jawed Ludin, Richard Smith, Sue Williams und Steven Williams (2000).** *Working with Conflict: Skills and Strategies for Action*. London: Zed Books.
- Johan Galtung (1990).** "Cultural Violence", *Journal of Peace Research*, 27(3), 291-305.
- Gene Sharp (1973).** *The Politics of Non-Violent Action*. Boston: Porter Sargent.
- United Nations und World Bank (2018).** *Pathways for Peace: Inclusive Approaches to Preventing Violent Conflict*. Washington, DC: World Bank.

Onlinequellen

- Austin, Beatrix und Martina Fischer (Hg.) (2016).** *Transforming War-Related Identities. Individual and Social Approaches to Healing and Dealing with the Past*. Berghof Handbook Dialogue Series No. 11. Berlin: Berghof Foundation. https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Handbook/Dialogues/201610dialogue11_transformingwarrelatedidentities_complete.pdf
- Markus Bayer, Felix S. Bethke und Matteo Dressler (2017).** "How Nonviolent Resistance Helps to Consolidate Gains for Civil Society after Democratization." *Minds of the Movement Blog*. Washington: International Center on Nonviolent Conflict. https://www.nonviolent-conflict.org/blog_post/how-nonviolent-resistance-helps-consolidate-gains-democratization/.

- Berghof Foundation Project Website:** “*Nonviolent Resistance and Democratic Consolidation*”, <https://www.berghof-foundation.org/en/programmes/conflict-transformation-research/nonviolent-resistance-and-democratic-consolidation/>.
- Berghof Transitions Series (ongoing)**, <https://www.berghof-foundation.org/publications/transitions-series/>.
- Dudouet, Véronique (2017).** *Powering to Peace: Integrated Civil Resistance and Peacebuilding Strategies*. Washington, DC: International Center on Nonviolent Conflict. <https://www.nonviolent-conflict.org/wp-content/uploads/2017/05/Powering-to-Peace.pdf>.
- Dudouet, Veronique (2009).** *From War to Politics: Resistance/Liberation Movements in Transition* Berghof Report No. 17. Berghof Research Center for Constructive Conflict Management. <https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Papers/Reports/br17e.pdf>.



2 Demütigungen entgegen: Würde, Gerechtigkeit und Vertrauen

Julian Demmer und Norbert Ropers

“The road to peace is paved with dignity.”

Donna Hicks

Würde, Vertrauen und Gerechtigkeit – ebenso wie ihre Gegensätze Erniedrigung, Misstrauen und Ungerechtigkeit – stehen in der Planung von Friedensprojekten nicht im Vordergrund. Aber sie sind den an den Konflikten beteiligten Menschen sehr präsent. Bei der Unterstützung von Friedensprojekten ist eine diesbezügliche Sensibilität daher umso wichtiger, um Respekt und Mitgefühl zu entwickeln.

WÜRDE | ein Zustand, in dem man als ehrenwert gilt und respektvoll behandelt wird. Frieden beruht unter anderem auf der Wahrung des Wertes und des Grundsatzes der Würde eines/r jeden einzelnen, unabhängig von Herkunft.

DEMÜTIGUNG | die Einführung einer Hierarchie zwischen Personen mit höherem und niedrigerem Status, wodurch einige „niedergestellt und unten gehalten“ werden. and held down”.

Würde, Vertrauen und Gerechtigkeit

Würde ist ein Begriff, der verwendet wird, um darauf hinzuweisen, dass alle Menschen ein unveräußerliches Recht auf respektvolle und ethische Behandlung haben. Würde wurde zu einem Schlüsselbegriff im Zeitalter der Aufklärung und in der Menschenrechtsbewegung des 20. Jahrhunderts. Dies gipfelte in Artikel 1 der 1948 angenommenen Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, in dem es heißt:

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geist der Solidarität begegnen.“

Vertrauen bedeutet, dass Menschen grundsätzlich positive Erwartungen an die Absichten und das Verhalten anderer Menschen haben. Diese positiven Erwartungen können auf einer engen persönlichen Interaktion und Bindung, zum Beispiel in der Familie oder unter Freunden, oder auf einer gemeinsamen Mitgliedschaft in Gruppen und Gemeinschaften mit etablierten sozialen und kulturellen Normen, beruhen. Vertrauen kann allgemein sehr unterschiedliche Formen und Niveaus annehmen. Vor allem besteht ein signifikanter Unterschied zwischen Vertrauen innerhalb von Identitätsgruppen und zwischen ihnen, seien es ethnisch-nationale, religiöse oder andere kulturell definierte Gruppen.

Es gibt zwar keine einheitliche Definition von *Gerechtigkeit*, aber ihr Prinzip *suum cuique* – jede*r sollte das haben, was ihm oder ihr zusteht – scheint allgemein geteilt zu werden. Dementsprechend wird Gerechtigkeit als „ein Zustand verstanden, in dem die Akteur*innen das bekommen, worauf sie Anspruch haben“ (Müller 2013, 45). Doch wer Anspruch auf das hart Umkämpfte hat, hängt von der Perspektive der jeweiligen Akteur*innen ab. Diese Perspektiven sind sowohl von kulturellen Normen als auch von persönlichen Erfahrungen geprägt und können daher sehr subjektiv sein. Gerechtigkeit bezieht sich also auf die Verteilung von Gütern oder Leistungen. Im wirtschaftlichen Bereich betrifft das etwa eine konkrete Güterverteilung, im kulturellen Bereich die Anerkennung oder im politischen Bereich die Einflussmöglichkeiten.

Die Erfahrung fair und gerecht behandelt zu werden ist entscheidend, um ein Gefühl für Würde und die Fähigkeit zu vertrauen zu entwickeln. Dies wiederum spielt eine entscheidende Rolle bei der Transformation von zwischenmenschlichen und kollektiven Konflikten und verbessert die Perspektiven auf → Friedensentwicklung und -erhalt.

Der hohe Preis von Demütigung, Misstrauen und Ungerechtigkeiten

Die lebenswichtige Rolle von Würde, Vertrauen und Gerechtigkeit wird anschaulich, wenn man sie ihrer Abwesenheit gegenüberstellt: Erniedrigung, Misstrauen und Ungerechtigkeit und ihrem Einfluss auf Eskalation und andauernde gewaltsame Konflikte.

Ungerechtigkeit ist ein Zustand, in dem die Akteur*innen eine Diskrepanz zwischen zustehenden und erbrachten Leistungen wahrnehmen. Ein „Streben nach Gerechtigkeit“ soll diese wahrgenommene Diskrepanz korrigieren. Dies ist auch der Antrieb für (sowohl gewaltsame als auch gewaltfreie) Handlungen. Transformation stellt Gerechtigkeit in den Mittelpunkt und setzt

einen normativen Willen zu konstruktivem sozialem Wandel hin zu einem gerechten Frieden voraus (→ Den Wandel gestalten: Konflikttransformation). Gerechtigkeit ist hier sowohl Zweck als auch praktisches Prinzip, das die Mittel zur Verfolgung des sozialen Wandels bestimmt. Beispiele hierfür finden sich bei der Friedensmediation, wo empirische Erkenntnisse die Bedeutung von Verfahrens- und Verteilungsgerechtigkeit für die Nachhaltigkeit von Friedensabkommen unterstreichen, oder bei Versöhnungsstudien. David Bloomfield (2006) hat sich, basierend auf seinen eigenen Erfahrungen in und über Nordirland hinaus, für eine „systematische Definition von sozialem Recht und Unrecht ausgesprochen, die in einem gemeinsamen Prinzip mündet, nämlich, „dass Recht für uns alle gilt, dass wir fair behandelt werden, dass wir ihm vertrauen können“.

Der Begriff „Demütigung“ deutet darauf hin, dass anstelle einer Anerkennung der Gleichwertigkeit aller Menschen eine Hierarchie zwischen Personen mit höherem und niedrigerem Status eingeführt wird (das extremste Beispiel sind die von den Nationalsozialist*innen verwendeten Wörter „Übermensch“ und „Untermensch“). Dementsprechend definiert Evelin Lindner (2006) das Wesen der Erniedrigung als „das Niederstellen und Niederhalten“. Deshalb wurde Demütigung in den meisten Gesellschaften als Teil einer „natürlichen Ordnung“ von Vorgesetzten und Untergebenen interpretiert, zumindest bis zur Aufklärung. Leider gibt es viele Länder, in denen diese grundsätzlich auf Ungleichheit basierende „Naturordnung“ auch heute noch besteht. Es gibt auch zahlreiche Versuche, komplexe Zusammenhänge zu ignorieren und mithilfe von „Top-Down-Lösungen“ eine schnelle Lösung von Konflikten durchzudrücken.

In Konflikten zeigt sich der enge Zusammenhang zwischen kollektiver politischer Gewalt und Demütigung, wenn der Kampf nicht nur auf die physische Zerstörung oder „Neutralisierung“ des Feindes abzielt, sondern auch auf Symbole der Identität, auf Respekt und Würde sowie auf Ehre und kollektive Leistungen. Oftmals richten sich die ersten Gewalttaten gegen diese Symbole,

etwa als Nationalsozialist*innen in der Reichsprogromnacht im November 1938 mehr als 1500 Synagogen zerstörten und niederbrannten und damit den Holocaust einläuteten. In vielen andauernden Konflikten sind Gewalt gegen Symbole der gegnerischen Seite, wie z. B. Kultstätten und Kulturgüter (Bibliotheken, Museen) und Gewalt gegen Menschen eng miteinander verbunden. Ein markantes Beispiel dafür ist kollektive sexuelle Gewalt, die weniger auf das einzelne Opfer als darauf abzielt, die physische und moralische Integrität des „Feindes“ zu verletzen.

Bedauerlicherweise hat kollektive Demütigung im Kontext von Krieg und Gewalt die Tendenz, sich selbst zu reproduzieren vor allem, wenn die mächtigere Partei sich weigert, die schmerzhaften Narrative der Vergangenheit anzuerkennen, sich mit Fragen der Übergangsgerechtigkeit zu befassen und einen echten Versöhnungsprozess einzuleiten (→ Gewalt verarbeiten: Umgang mit Vergangenheit und Übergangsgerechtigkeit). Für eine effektive Konflikttransformation ist es daher entscheidend, den Kreislauf von gegenseitigen Demütigungen zu durchbrechen und auf ein umfassendes Verständnis von Menschenwürde hinzuarbeiten.

Die zentrale Rolle von Vertrauen

Die größte Herausforderung bei der Transformation von Konflikten, die von ein- oder gegenseitiger Demütigung geprägt und befeuert werden, ist das dadurch entstandene tiefe Misstrauen zu überwinden. Gerade bei andauernden Konflikten ist das Misstrauen so tief in den Emotionen und Einstellungen der Parteien verwurzelt, dass selbst gelegentliche Gesten der Versöhnung oft als Trick wahrgenommen werden. In ernstzunehmenden Prozessen der Konflikttransformation werden daher Strategien zur Vertrauensbildung entwickelt, um Wege zu finden, wie schrittweise gerechtere und vertrauensvollere Beziehungen aufgebaut werden können. Die Arbeit der Berghof Foundation in Abchasien zeigt beispielsweise, wie langsam, Beziehung für Beziehung, eine immer breitere öffentliche Debatte über sehr umstrittene Themen möglich wird.

Während des Ost-West-Konflikts bis 1989 war die Untersuchung von vertrauensbildenden Maßnahmen einer der Schwerpunkte der Friedensforschung und praktischer Friedensinitiativen. Einen bemerkenswerten Beitrag zur Vertrauensbildung hat der Psychologe Charles Osgood 1962 mit seiner Strategie des „abgestuften wechselseitigen Spannungsabbaus“ (GRIT) entwickelt. Er argumentierte, dass einzelne deeskalierende Maßnahmen in andauernden Konflikten von geringem Wert sind, da sie leicht als PR-Gags wahrgenommen werden. Stattdessen sollte eine Seite die Initiative ergreifen und eine Reihe kleiner versöhnlicher Gesten zeigen, die öffentlich angekündigt und Schritt für Schritt umgesetzt werden, unabhängig von der Reaktion der anderen Seite. Wenn die andere Seite mit ähnlichen Maßnahmen reagiert, sollten bedeutendere Schritte unternommen werden. Kerngedanke ist es, durch einseitige Initiativen einen langfristig orientierten Deeskalationszyklus auszulösen und diesen Prozess mit einer Art Dialog zu begleiten, um das gegenseitige Verständnis und gemeinsame Analysen zu fördern.

Ob dieser Ansatz auf interne Konflikte zwischen international anerkannten Staaten und nichtstaatlichen bewaffneten Gruppen (oder Befreiungs- und Widerstandsbewegungen) übertragbar ist, ist offen. Das Problem in diesen Fällen ist, dass es nicht nur ein tiefes Misstrauen zwischen den Parteien gibt, sondern oft auch grundsätzliche Meinungsverschiedenheiten über die Legitimität der bestehenden politischen Ordnung. Vertrauensbildung ist ein mehrdimensionaler Prozess, in dem neben rational definierten gemeinsamen Interessen, Transparenz und Berechenbarkeit auch emotionale und Beziehungsfaktoren eine wichtige Rolle spielen. Auch die Wahrnehmung, dass ein gerechteres und damit legitimeres politisches System aufgebaut wird, ist hier von großer Bedeutung. Vertrauen kann den Konfliktparteien nicht aufgezwungen werden, noch kann es ohne Empathie und Kooperation wachsen. Aus diesem Grund ist Verfahrensgerechtigkeit unerlässlich, da sie positive Einstellungen, kooperatives Verhalten, Beteiligungsmöglichkeiten und letztlich Konfliktreduktion fördert.

In Fällen von Demütigung und traumatischen Gewalterfahrungen erfordert Vertrauensbildung, sich mit Fragen von Übergangsgerechtigkeit und Versöhnung zu beschäftigen, da die schmerzhafteste Vergangenheit in irgendeiner Form anerkannt werden muss. In jedem Fall entsteht das zur Transformation eines Konflikts nötige Vertrauen nur durch ausreichende Begegnungsmöglichkeiten, durch Zeit und Räume, in denen Beziehungen entstehen.

Literaturnachweise und –empfehlungen

- David Bloomfield (2006).** *On Good Terms. Clarifying Reconciliation.* Berghof Report No. 14. Berlin: Berghof Research Center for Constructive Conflict Management.
- Morton Deutsch (2014).** *Justice and Conflict*, in: Peter T. Coleman, Morton Deutsch und Eric C. Marcus (Hg.). *The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice*, 3rd ed., San Francisco, CA.: Jossey-Bass, 29–56.
- Nancy Fraser (2008).** *Reframing Justice in a Globalized World*, in: Nancy Fraser (Hg.). *Scales of Justice: Reimagining Political Space in a Globalizing World*, New York, NY: Columbia University Press, 12–30.
- Donna Hicks (2011).** *Dignity. The Essential Role It Plays in Resolving Conflict.* New Haven, CT & London: Yale University Press.
- Evelin Lindner (2006).** *Making Enemies: Humiliation and International Conflict.* Westport, CT & London: Praeger.
- Harald Müller (2013).** *Justice and Peace. Good Things Do Not Always Go Together*, in: Gunther Hellmann (Hg.). *Justice and Peace: Interdisciplinary Perspectives on a Contested Relationship*, Frankfurt am Main: campus, 43–69.

Onlinequellen

- Berghof Foundation, Caucasus Programme**, <https://www.berghof-foundation.org/en/programmes/caucasus/>
- Human Dignity and Humiliation Studies Network**, www.humiliationstudies.org
- Roy J. Lewicki & Edward C. Tomlinson (2003).** *Trust and Trust Building*, www.beyondintractability.org/essay/trust_building/
- Michelle Parlevliet (2011).** *Human Rights and Conflict Transformation: Towards a More Integrated Approach*, in: B. Austin, M. Fischer und H. J. Giessmann (Hg.): *Advancing Conflict Transformation: The Berghof Handbook II*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers. Also: <https://www.berghof-foundation.org/en/publications/handbook/>
- Step-by-Step De-Escalation (GRIT).** *International Online Training Project on Intractable Conflict*, <http://www.peace.ca/glossaryUColorado.htm>



3 Widerstände überwinden: Die Unterstützung von Friedensprozessen

Dalia Barsoum, Izzat Kushbakov, Leona Hollasch
und Armani Gambaryan, mit Sonja Neuweiler

“Crises and deadlocks when they occur have at least this advantage – that they force us to think.”

Jawaharlal Nehru

Eine grundlegende Erkenntnis aus Langzeitkonflikten ist, dass es Zeit braucht, einen möglichen Rückfall in Gewalt zu überwinden. (Dies dauert nicht nur Jahre, sondern meist Jahrzehnte). In vielen Fällen durchlaufen Langzeitkonflikte lange und schmerzhaft Phasen von „kein Krieg, kein Frieden“. Friedens-

STILL- UND WIDERSTÄNDE | Situationen, in der typischerweise gegnerische Parteien involviert sind. Aufgrund der mangelnden Bereitschaft oder Unvermögens der Parteien erscheinen Fortschritte derzeit unmöglich.

FRIEDENSPROZESS | eine Reihe von Gesprächen, Vereinbarungen und Maßnahmen zur Beendigung von Krieg oder Gewalt zwischen zwei Gruppen. Friedensprozesse können formelle und informelle Mechanismen beinhalten und eine Vielzahl von Akteur*innen einbeziehen, meist über einen längeren Zeitraum.

prozesse, die sich nicht mit den eigentlichen Konfliktursachen auseinandersetzen, werden kaum nachhaltig sein. Wie viele Akteur*innen im Themenfeld, richtet die Berghof Foundation deshalb ihr Augenmerk auf die Förderung nachhaltiger friedensfördernder Maßnahmen.

Mechanismen und Akteure

Nationale und lokale Akteur*innen sind entscheidend für die Einleitung, Steuerung und Unterstützung von Friedensprozessen. Die Diskussion um nationale friedensfördernde Strukturen oder den Aufbau von → Friedensinfrastruktur (i4p) unterstreicht die Bedeutung formaler, semi-formaler und informeller Mechanismen für die Zusammenarbeit der Konfliktparteien mit dauerhaften Netzwerken und Institutionen.

Oftmals erhalten friedensfördernde Strukturen auch externe Unterstützung, meist in Form von finanzieller Unterstützung, aber auch durch Kapazitätsentwicklung, Beratung, Prozessunterstützung und Unterstützung bei der Organisationsentwicklung. Ein Diskussionsstrang beschäftigte sich daher mit umfassenden, kohärenten und wirksamen Friedensunterstützungsstrategien externer Akteur*innen. Hier geht es um den langfristigen Aufbau nationaler, lokaler und organisatorischer Kapazitäten, die

Von der Friedensunterstützung zu Friedensprozessunterstützung: Entwicklung eines Begriffs ...

Ursprünglich wurden friedensfördernde Maßnahmen eingeführt, um – mit der Zustimmung der Konfliktparteien – traditionelle Konzepte der Friedenssicherung als militärische Interventionen Dritter zu ergänzen oder zu ersetzen. Friedensfördernde Maßnahmen sollten so genannte „robuste Mandate“ der Friedenserzwingung begleiten, sie erkannten aber auch die Bedeutung für zivile Unterstützung von UN-Friedenserhaltungs- und Friedenssicherungseinsätzen. Seitdem hat sich der Schwerpunkt der „Friedensunterstützung“ zunehmend auf mittel- und langfristige Bemühungen interner und externer Akteur*innen verlagert, die von prozessorientierter Unterstützung wie Dialog und Mediation bis hin zum Aufbau stärker institutionalisierter Infrastrukturen zur Förderung von Menschenrechten, Rechtsstaatlichkeit oder Mehrparteien-demokratie reichen.

Nutzung von Mechanismen zur Förderung der Teilnahme von Konfliktparteien an Friedensprozessen und die Koordination mit Einflussnehmer*innen in einer multilateralen Unterstützungsstrategie.

Blockaden: wie sie entstehen

Friedensprozesse zur Beendigung von Langzeitkonflikten bleiben fragil und laufen ständig Gefahr, blockiert zu werden oder festzufahren. Diese Blockaden können durch eine Reihe von Faktoren verursacht werden.

Kontroverse Themen und Positionen: Friedensprozesse können bestehende ideologische Unvereinbarkeiten verstärken oder neue strittige Fragen aufwerfen. Im Glauben, sie müssten in weiteren Verhandlungen ihre Überzeugungen aufgeben, kann es passieren, dass Konfliktparteien den Prozess stoppen und die

Gespräche beenden. Oft sehen die Parteien in solchen Fällen entweder zu wenig oder zu viele Verhandlungsoptionen. Bei zu wenigen Möglichkeiten bleibt zu hoffen, dass sich die Position der anderen Partei zu ihren Gunsten ändert. Umgekehrt könnten sie befürchten, dass es ihnen als Schwäche ausgelegt wird, wenn sie bei mehreren Optionen ohne Nachforderungen zustimmen. Daher blockieren sie den Prozess lieber, um sicherzugehen, das bestmögliche Ergebnis für die eigene Seite zu erzielen.

Unstimmigkeiten bezüglich Vertrauen, Interessen und Beziehungen: In einer Situation, in der die Beziehungen zwischen Parteien und anderen sozialen Gruppen durch tiefe Spaltungen, Missstände, Gräueltaten und Gewalt gekennzeichnet sind, die häufig den an den Verhandlungen beteiligten Parteien direkt angelastet werden, berühren Friedensgespräche die eigenen, mitunter existentiellen Interessen der Konfliktparteien. Häufig überwiegen negative Erfahrungen aus früheren Verhandlungsrunden, als Verpflichtungen nicht eingehalten wurden, oder Zweifel an den Absichten und der Ernsthaftigkeit der anderen Parteien. Bestimmte Akteur*innen profitieren außerdem vom Status quo und wollen daher den aktuellen Zustand beibehalten und Bemühungen um eine Lösung gar verhindern. Die Gründe dafür können finanzielle oder wirtschaftliche Vorteile sein, wie der Zugang zu Ressourcen, Mieten oder Gewinne aus Kriegsökonomien. Sie können aber auch politisch sein, so dass Parteien ihren Machtanspruch rechtfertigen und stärken, indem sie gegen andere Gruppen aufstacheln oder sich als Verfechter und Garant bestimmter Gruppenrechte oder Privilegien darstellen.

Mängel in der Prozessgestaltung: Blockaden können auch durch verfahrenstechnische Mängel bei der Gestaltung eines Friedensprozesses entstehen. Wenn beispielsweise ein Prozess oder die Parteien selbst unzureichend vorbereitet wurden, kann das die Hauptakteur*innen verunsichern. Mangelndes Vertrauen in den Prozess entsteht mitunter durch den Wunsch oder Druck, schnelle Ergebnisse zu erzielen. Mängel können sich auch aus fehlenden Unterstützungsstrukturen zur Problemlösung (infor-

mell bzw. formell) oder unzureichenden Sicherheitsnetzen ergeben. Auch der Ausschluss von Schlüsselakteuren oder fehlende Mechanismen zum Umgang mit Widerständen (z. B. bei Eliten oder bestimmten Bevölkerungsgruppen) können den Prozess negativ beeinflussen. In Mediationsprozessen können Unsicherheiten über die Neutralität, Kompetenz oder Verbindlichkeit der vermittelnden Partei zum Stillstand führen, bis das Vertrauen wiederhergestellt oder – weitaus häufiger – die vermittelnde Partei ausgetauscht wird.

Blockaden: wie man sie überwindet

Friedensunterstützende Akteur*innen können dazu beitragen, Blockaden durch ein bestimmtes Prozessdesign oder sogenannte Sicherheitsnetze zu verhindern, um so einem völligen Scheitern des Prozesses vorzubeugen.

Die Berghof Foundation untersuchte im Rahmen ihres Handbuchs für Nationale Dialoge im Jahr 2017 verschiedene Mechanismen zur Überwindung von solchen „Deadlocks“. Dazu gehören:

≡ *Formale und semi-formale Strukturen und Mechanismen, informelle und Ad-hoc-Mechanismen*

Wenn Gespräche zum Stillstand gelangen, kann es hilfreich sein, ein kleines Team zusammenzubringen, das sich aus problemlösungsorientierten Personen aller am Konflikt beteiligten Gruppen zusammensetzt. In einem solch konzentrierten Umfeld ist es vermutlich einfacher, eine Einigung über die strittigen Fragen zu erzielen. Je nach Kontext und Prozess können diese Mechanismen entweder in die Gestaltung des Prozesses als formale oder semi-formale Struktur integriert werden oder der Prozess selbst kann informell oder ad hoc organisiert werden.

≡ *Öffentliche Konsultationen/Referenden und die Einbindung eines breiteren Publikums und von Dritten*

Man weiß aus Erfahrung, dass ein integrativer Prozess das größte Potenzial hat, zu einem nachhaltigen Frieden zu führen. Unter-

stützende Akteur*innen, die sich mit der Gestaltung von Friedensprozessen beschäftigen, wollen dabei nicht nur die Elite, sondern auch die breite Öffentlichkeit aktiv einbeziehen (→ Auf gute Zusammenarbeit: Inklusivität und Partizipation). Denn inklusive Prozesse machen eine Vereinbarung nicht nur wahrscheinlicher, sondern vermindern auch das Risiko, dass Prozesse aufgrund öffentlicher Kritik ins Stocken geraten. Die öffentliche Wahrnehmung und Meinung können außerdem notwendige Impulse geben, um den Friedensprozess voranzubringen.

≡ *Kollektive strategische Denkprozesse*

Bei hartnäckigen Konflikten, in denen Parteien die Begegnung ablehnen oder denen es an innerem Zusammenhalt fehlt, schlägt die Oxford Research Group (2017) „kollektiv strategisches Denken“ vor. Diese strukturierten Denkprozesse innerhalb einer Partei über Identität, den Konfliktkontext, strategische Ziele und alternative Mittel, um diese zu erreichen, bilden, neben der Auseinandersetzung mit der gegnerischen Perspektive, die Grundlage für ein (erneutes) konstruktives Engagement.

Zum Beispiel ...

Während der Nationalen Dialogkonferenz im Jemen stellten die Teilnehmenden schnell fest, dass die Arbeitsgruppen einen Weg finden mussten, um Blockaden in ihren Diskussionen zu überwinden. Daher wurde ein sogenannter „Konsens-Ausschuss“ eingeführt. Wenn das Plenum keine Einigung zu einem Thema erzielen konnte, wurde es an diesen Ausschuss weitergeleitet. Der Ausschuss setzte sich aus Vertreter*innen aller Entscheidungsgremien zusammen und wurde beauftragt, Anpassungen vorzuschlagen, die eine Einigung in den Arbeitsgruppen ermöglichen. So konnten die strittigen Fragen von einer repräsentativen Gruppe (mit Problemlösungsmandat) individuell behandelt werden.

Einige der oben genannten Mechanismen zielen darauf ab, auf eine bestehende Situation zu reagieren oder Stillstände und Blockaden in einem bestimmten Prozess anzugehen. Andere wiederum – wie z. B. langfristige Prozessunterstützung, Sicherheitsnetze und gemeinsame Räume – haben eine breitere Ausrichtung: Sie können als nachhaltige Mechanismen dienen, um einen Prozess vor dem Zusammenbruch zu schützen oder um Stillstände zu verhindern. Langfristig können Sicherheitsnetze als wichtiger Bestandteil für den Aufbau von → Friedensinfrastruktur (i4p) angesehen werden. Dazu gehören kontinuierliche Dialoginitiativen, gemeinsame Räume, lokale Dialoge und andere zivilgesellschaftliche Aktivitäten sowie die Einbindung von Expert*innen in formale Friedensprozesse. Die Berghof

Zum Beispiel ...

Im Rahmen des abchasisch-georgisch-südossetischen Konflikts konzentriert sich das Kaukasusprogramm der Berghof Foundation darauf, durch lokale Geschichtsdialoge Brücken zwischen entfremdeten Gemeinschaften zu bauen. Bei der Implementierung eines „dreistufigen Zahnradansatzes“ stellte das Team fest, dass größtmögliche Inklusivität und kollektive Reflexionsprozesse erreicht werden konnten, wenn erstens konstruktive und selbstkritische Reflexionen über die Vergangenheit ermöglicht wurden, zweitens die Einbeziehung von Einzelpersonen und Gruppen stattfand, und drittens diese Diskussionen in die öffentliche Debatte eingespeist wurden. In einem ersten Schritt – „Zahnrad eins“ – sammelten die Projektgruppen mithilfe von Interviews Perspektiven zu Konflikt, Eskalation von Gewalt und Krieg. „Zahnrad zwei“ – bestehend aus generationenübergreifenden Diskussionsrunden – öffnete einen Raum für den Austausch von Erfahrungen zwischen Menschen verschiedenen Alters. „Zahnrad drei“ brachte den Dialog dann mit Hilfe von TV-Talkshows oder Radioformaten in die Öffentlichkeit. Dadurch gelang ein breiter Prozess öffentlicher Reflexion.

Foundation unterstützt weiterhin die Schaffung solcher Räume in vielen Konfliktgebieten auf der ganzen Welt.

Literaturnachweise und –empfehlungen

- Christopher W. Moore (2014).** *The Mediation Process – Practical Strategies for Resolving Conflict*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Amrita Narlikar (Hg.) (2010):** *Deadlocks in Multilateral Negotiations: Causes and Solutions* Cambridge: Cambridge University Press.
- Norbert Ropers (2017).** *Basics of Dialogue Facilitation*. Berlin/Tübingen: Berghof Foundation. [Auch in Arabisch und Spanisch.]
- Andrea Zemskov-Züge und Oliver Wolleh (2018).** *“Changing the Past in our Heads”:* A facilitator’s guide to listening workshops. Berlin: Berghof Foundation.

Onlinequellen

- ACCORD (2009).** *“Ending war: the need for peace process support strategies”*. Policy Brief. London: Conciliation Resources. http://c-r.org/downloads/Endingwar_policybrief_2009.pdf.
- CDA Collaborative Learning Projects, Cumulative Impact Studies,** www.cdainc.com.
- Marika Blunck et al. (2017).** *National Dialogue Handbook: A Guide for Practitioners*. Berlin: Berghof Foundation. <https://www.berghof-foundation.org/programmes/mediation-dialogue-support/conceptual-development/national-dialogue-handbook/>
- Oxford Research Group [Emily Morgan und Oliver Ramsbotham] (2017):** *ORG’s Collective Strategic Thinking Model*. London: Oxford Research Group. www.oxfordresearchgroup.org.uk/orgs-collective-strategic-thinking-model.



4 Nachhaltig wirken: Friedensentwicklung und -erhalt

Sebastian Sönsken, Anne Kruck und Zina El Zahel

“The beauty of peace is in trying to find solutions together.”

Dekha Ibrahim Abdi

Was bedeutet Frieden? In den Debatten über Friedensdefinitionen ist die von Johan Galtung eingeführte Unterscheidung zwischen negativem und positivem Frieden weithin akzeptiert. Negativer Frieden beschreibt diesen als die Abwesenheit von Krieg oder direkter physischer Gewalt. Ein positiver Friedensbegriff beinhaltet auch die Zunahme sozialer Gerechtigkeit und die Schaffung einer Kultur des Friedens zwischen Menschen inner-

FRIEDEN | ein komplexer, langfristiger und vielschichtiger Prozess, in dem schrittweise die Abnahme von Gewalt bei Zunahme von Gerechtigkeit verzeichnet werden kann. Dieser vielschichtige Charakter von Frieden bedeutet, dass nicht nur Regierungen, sondern auch Akteure auf allen Ebenen der Gesellschaft dafür verantwortlich sind.

FRIEDENSENTWICKLUNG | ein Oberbegriff für alle Aktivitäten zur Förderung des Aufbaus friedlicher Beziehungen und zur Überwindung von Gewalt. Ein langfristiger Prozess, der darauf abzielt, strukturelle Unvereinbarkeiten positiv zu verändern, die Beziehungen zwischen den Konfliktparteien zu verbessern und konstruktive Veränderungen in den Einstellungen zueinander insgesamt zu fördern. Er kann sich auch auf Aktivitäten in Zusammenhang mit wirtschaftlicher Entwicklung, sozialer Gerechtigkeit, Versöhnung, Stärkung benachteiligter Gruppen und humanitärer Hilfe beziehen.

halb einer Gemeinschaft und zwischen Gesellschaften. Dieses Friedensverständnis liegt auch dem Ansatz der Berghof Foundation zugrunde.

Häufig wird am positiven Friedensbegriff seine konzeptionelle Unschärfe kritisiert. Die meisten Forscher sind sich jedoch darin einig, dass Frieden ein komplexer und langfristiger Prozess ist, der auf mehreren Ebenen verläuft. In diesem Prozess lassen sich Teilschritte zum Frieden identifizieren und die Abnahme von Gewalt und die Zunahme von Gerechtigkeit messen. Frieden als Mehrebenen-Prozess bedeutet, dass er nicht nur eine Sache von Regierungen ist, sondern eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe für Alle.

Schritte zum Frieden

Arbeit für den Frieden erfordert mindestens drei grundlegende Schritte: Erstens muss eine Friedensvision entwickelt werden. Persönlicher Frieden kann offensichtlich etwas anderes bedeuten als internationaler Frieden. Forscher*innen, Politiker*innen und Künstler*innen verwenden den Begriff „Frieden“ in unterschiedlicher Weise und es gibt je nach Kulturkreis unterschiedliche Interpretationen. In manchen Gesellschaften kann das Wort „Frieden“ sogar Ablehnung hervorrufen, wenn damit Erfahrungen von Unterdrückung verbunden sind, die im Namen des Friedens erfolgt. Friedensdefinitionen sind also kontextabhängig. Gemeinsame Friedensvorstellungen zu entwickeln ist ein wichtiger Aspekt der Friedensarbeit.

Zweitens ist es essentiell, die Bedingungen für Frieden in oder zwischen Gesellschaften herauszuarbeiten, um anschließend diese Bedingungen schaffen zu können. In seiner Analyse der historischen Entwicklung des Friedens in westlichen Gesellschaften hat Dieter Senghaas sechs notwendige Bedingungen formuliert und sie zu einem „zivilisatorischen Hexagon“ zusammengesetzt: Gewaltmonopol, Rechtsstaatlichkeit, Interdependenzen und Affektkontrolle, demokratische Partizipation, soziale Gerechtigkeit und eine konstruktive Konfliktkultur (siehe → Zum Frieden erziehen: Friedenspädagogik).

Drittens gilt es, die gegenwärtigen Realitäten in einer Gesellschaft mit den formulierten Friedensvorstellungen zu vergleichen um herauszufinden, welche friedensfördernden Strukturen, Institutionen oder Einstellungen geschaffen oder gestärkt werden müssen. Es gibt ein breites Spektrum an Strategien und Methoden, um Frieden auf verschiedenen Akteursebenen (oftmals als „tracks“ bezeichnet) zu schaffen, zu erhalten oder aufzubauen. Friedensbemühungen können von Akteuren auf allen Ebenen und über mehrere Ebenen und tracks hinweg unternommen werden (siehe Abbildung 1).

Von Friedensentwicklung zu Friedenserhaltung

In der Agenda für den Frieden des ehemaligen UN-Generalsekretärs Boutros Boutros-Ghali (1992) wird Friedensentwicklung (*peacebuilding*) als ein Kerninstrument zur Sicherung des Friedens in Nachkriegssituationen beschrieben. Dieser eng definierte Ansatz wurde von der Expertengruppe kritisiert, die 2015 die friedensfördernden Maßnahmen der Vereinten Nationen überprüfte. Die Gruppe forderte ein umfassenderes Konzept zur „Erhaltung des Friedens“, das mehr Gewicht auf die Prävention gewaltsamer Konflikte legt, um „nachfolgende Generationen vor der Geißel des

Pyramide der Friedensentwicklung



Abbildung 1, Quelle: John Paul Lederach, 1997

Krieges zu schützen“, wie es in der UN-Charta heißt. Sie sehen „Friedenserhalt“ (*sustaining peace*) als einen übergeordneten Begriff, der Prävention, Friedensschaffung und Friedenssicherung sowie Friedensentwicklung, Umgang mit Kriegsfolgen und Wiederaufbau umfasst. Dieser Paradigmenwechsel innerhalb der UNO fand im Zuge der Verabschiedung der Ziele für nachhaltige Entwicklung statt. Obwohl sich nur Ziel 16 direkt auf den Frieden bezieht – „Friedliche und inklusive Gesellschaften für eine nachhaltige Entwicklung fördern, allen Menschen Zugang zur Justiz ermöglichen, effektive, rechenschaftspflichtige und inklusive Institutionen auf allen Ebenen aufbauen“ –, sind alle 17 Ziele miteinander verbunden und für die Erreichung eines positiven Friedens relevant, wie z. B. Qualität der Bildung, Zugang zu Nahrung und sauberem Wasser oder Gesundheitsversorgung.

Auch wenn der Begriff „Friedenserhalt“ neu sein mag, gibt es zahlreiche hierzu passende Erkenntnisse aus der Friedensentwicklung. Wissenschaft und zivilgesellschaftliche Organisationen fördern bereits seit langem Ansätze der Friedensentwicklung, die präventive Maßnahmen beinhalten. Diese können in allen Phasen eines Konflikts angewendet werden und sind auch für relativ friedliche Gesellschaften relevant. Friedensentwicklung umfasst alle Aktivitäten zur Förderung des Friedens und zur Überwindung von Gewalt in einer Gesellschaft.

Obwohl die meisten Aktivitäten zivilgesellschaftlicher Akteur*innen auf Track 2 und 3 durchgeführt werden, sind Verbindungen zu Track 1 für eine nachhaltige Transformation der Gesellschaften essentiell. Während externe Akteur*innen die Friedensentwicklung befördern und unterstützen können, muss sie letztlich von lokalen Akteur*innen vorangetrieben werden, die daher auch oft als „Akteur*innen des friedlichen Wandels“ bezeichnet werden. Denn Frieden kann nicht von außen auferlegt werden. Einige friedensbildende Maßnahmen internationaler Organisationen werden kritisiert, weil sie zu bürokratisch, auf kurzfristige Zeiträume ausgerichtet und finanziell von staatlichen Geber*innen abhängig sind. Sie sind daher auch den internationalen Geldgeber*innen,

nicht aber den Menschen vor Ort gegenüber rechenschaftspflichtig. Anstatt auf tiefgreifende Veränderungen struktureller Ungerechtigkeiten hinzuwirken, scheint Friedensentwicklung dann eher den Status Quo zu befördern.

Transformative Friedensentwicklung muss auch das Thema soziale Gerechtigkeit aufgreifen und Prinzipien der Partnerschaftlichkeit, der Allparteilichkeit und der Inklusivität berücksichtigen (→ Den Wandel gestalten: Konflikttransformation).

Friedensentwicklung, die auf den Erhalt eines positiven Friedens abzielt, ist keine Notfallmaßnahme, sondern ein langfristiger Prozess, der kontinuierliche Arbeit auf den folgenden drei Ebenen bedarf:

1. Die *Veränderung struktureller Ungerechtigkeiten* ist für einen dauerhaften Frieden notwendig. Wichtige Elemente sind hier

Friedenserhalt als übergeordneter Begriff		
Prävention	Friedensschaffung (<i>peacemaking</i>)	
Umsetzung der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung: Armut beenden, gesundes Leben für alle Menschen, hochwertige Bildung für alle, Gleichstellung der Geschlechter, usw.	Vornehmlich diplomatische Bemühungen zur Beendigung von Gewalt und zum Abschluss eines Friedensabkommens, z. B. Verhandlung, Mediation, Schlichtung und gerichtliche Einigung.	

Tabelle 1, Quelle: Berghof Foundation

Maßnahmen zum Staatsaufbau und zur Demokratisierung, Strukturreformen (z. B. Bildungsreformen), wirtschaftliche und nachhaltige Entwicklung, soziale Gerechtigkeit und Menschenrechte, Stärkung der Zivilgesellschaft und konstruktiver Journalismus (→ Den Frieden verorten: Friedensinfrastruktur (i4p); → Gewaltfrei mobilisieren: Gegen soziale Missstände → Betroffene stärken: Empowerment und Ownership).

2. Die *Verbesserung der Beziehungen zwischen den Konfliktparteien* ist ein integraler Bestandteil der Friedensentwicklung. Es gilt, die im Krieg entstandenen Feindseligkeiten abzubauen und die Kommunikation zwischen den Konfliktparteien wiederherzustellen.

Programme zur Versöhnung, Vertrauensbildung und Vergangenheitsbewältigung zielen darauf ab, beschädigte Beziehungen zu heilen (→ Gewalt verarbeiten: Umgang mit Vergangenheit und

	Friedenssicherung (<i>peacekeeping</i>)	Friedensentwicklung (<i>peacebuilding</i>)
	Traditionell beispielsweise der Einsatz von Streitkräften zur Durchsetzung einer Waffenstillstandsvereinbarung und zur Überwachung von Friedensprozessen in Nachkriegsgesellschaften.	Umfasst die Nachkriegsphase und den Wiederaufbau. Zum Beispiel Demobilisierung und Wiedereingliederung von Kombattant*innen; Unterstützung der Rückkehr von Geflüchteten; Unterstützung der Reform des Justiz- und Sicherheitssektors; Förderung von Versöhnung.

Übergangsjustiz). Diese Programme befassen sich mit den immateriellen Auswirkungen gewalttätiger Konflikte.

3. Die *Veränderung individueller Einstellungen und Verhaltensweisen* ist die dritte Dimension der Friedensentwicklung. Es geht darum, individuelle Friedensfähigkeit zu fördern, Stereotypen zu durchbrechen, ehemals benachteiligte Gruppen zu stärken, Traumata zu bearbeiten und psychische Kriegswunden zu heilen. Eine häufig angewendete Maßnahme zur Stärkung der individuellen Friedensfähigkeit sind Trainings in gewaltfreier Aktion und Konfliktbearbeitung (→ Zum Frieden erziehen: Friedenspädagogik).

Viele friedensbildende Maßnahmen wollen durch die Verknüpfung aller drei Ebenen ihre Wirkung zu erhöhen (z. B. durch das Zusammenbringen ehemaliger Konfliktparteien, um deren wirtschaftliche Situation zu verbessern und dabei deren individuelle Einstellungen zu verändern). Dennoch tun sich Akteur*innen und Organisationen der Friedensentwicklung immer noch schwer, ihre Arbeit effektiver zu gestalten, indem sie „kollektive Auswirkungen“ erzielen (siehe Woodrow 2017). Angesichts der Vielfalt an friedensbildenden Ansätzen ist es daher wichtig, Best-Practice-Beispiele zu identifizieren, zu bündeln und zu veröffentlichen, um Lernmöglichkeiten für alle gegenwärtigen und zukünftigen Friedensakteur*innen zu schaffen.

Literaturnachweise und –empfehlungen

Galtung, Johan (1996). *Peace by Peaceful Means – Peace and Conflict, Development and Civilization.* Oslo: PRIO.

Lederach, John Paul (2010). *The Moral Imagination: The Art and Soul of Building Peace.* Oxford: Oxford University Press.

Senghaas, Dieter (2007). *On Perpetual Peace: A Timely Assessment.* New York/Oxford: Berghahn Books.

Onlinequellen

Berghof Foundation (2014). *What is peace? A movie for children.* Berlin: Berghof Foundation. www.berghof-foundation.org/programmes/peace-education-global-learning/frieden-fragende/.

International Peace Institute (2017). *Sustaining Peace: What does it mean in practice?* New York: IPI. www.ipinst.org/2017/04/sustaining-peace-in-practice.

Oxford Research Group [Emily Morgan und Oliver Ramsbotham] (2017): *ORG's Collective Strategic Thinking Model.* London: Oxford Research Group. www.oxfordresearchgroup.org.uk/orgs-collective-strategic-thinking-model.

Peter Woodrow (2017). *Framework for Collective Impact in Peacebuilding. Version for field application & testing.* Cambridge, MA: CDA. cdacollaborative.org/publication/framework-collective-impact-peacebuilding/.



5. Gewalt verarbeiten: Umgang mit Vergangenheit und Übergangsjustiz

Victoria Cochrane-Buchmüller, Priscilla Megalaa,
Rebecca Davis und Beatrix Austin

“Unreconciled issues from past violence never disappear simply by default.”

David Bloomfield

Wer in Nachkriegsgesellschaften lebt, forscht oder Menschen unterstützt, die (Massen-)Gewalt erfahren haben, erkennt schnell, wie essentiell die Auseinandersetzung mit dem „Nachlass“ dieser Gewalt ist, um Gegenwart wie Zukunft zu gestalten. In den letzten Jahrzehnten sind dazu unterschiedliche Ansätze entwickelt

VERGANGENHEITSAUFARBEITUNG | verschiedene Maßnahmen, die sowohl Ungerechtigkeiten und Leid in der Vergangenheit aufarbeiten und gleichzeitig eine gerechte Gesellschaft in der Gegenwart und bessere Aussichten auf nachhaltigen Frieden und Entwicklung in der Zukunft schaffen.

ÜBERGANGSJUSTIZ | ein breites Spektrum von Prozessen für Länder mit Gewalt- und Repressionsphasen, um schwerste bzw. systematische Menschenrechtsverletzungen anzugehen, auf die das gängige Justizsystem keine adäquate Antwort geben kann.

VERSÖHNUNG | Unterstützung von Gesellschaften, die Vergangenheit anzunehmen und individuelle/nationale Wiederaufbau- und Heilungsprozesse zu fördern, um die Beziehungen zwischen den Konfliktparteien im Rahmen eines langfristig angelegten gemeinschaftlichen Beziehungs-(Wieder-)Aufbau-Prozesses zu verändern.

TRANSFORMATIVE GERECHTIGKEIT | eine zukunftsorientierte Agenda, die versucht, die sozialen Missstände einer Gesellschaft anzugehen, die sich in der Vergangenheit u. a. auch gewaltsam geäußert haben, sowie die zu Tage getretenen strukturellen Ungleichheiten zu verändern, um soziale Gerechtigkeit und nachhaltigen Frieden zu fördern.

worden, beispielsweise Übergangsjustiz, Versöhnung und Vergangenheitsaufarbeitung: Trotz einiger Unterschiede überschneiden sie sich z. T. Jeder dieser Zugänge hat seine Anhänger*innen und Kritiker*innen. In Wissenschaft und Praxis hat in letzter Zeit das Paradigma der transformativen Gerechtigkeit zunehmend an Aufmerksamkeit gewonnen.

Übergangsjustiz, Versöhnung und Vergangenheitsbewältigung
Heutzutage versteht man unter *Übergangsjustiz* (Transitional Justice) ein breites Spektrum von Prozessen auf die das konventionelle Justizsystem keine angemessene Antwort geben kann.

Nach gewaltsamen Konflikt- und Repressionsphasen können damit schwerste und systematische Menschenrechtsverletzungen aufgearbeitet werden.

Die Wirkung internationaler, hybrider oder nationaler Gerichte wurde in zahlreichen Publikationen von Rechtsexperten behandelt – allen voran natürlich Arbeiten über die Internationalen Strafgerichtshöfe für Ruanda und das ehemalige Jugoslawien, die Ad-hoc-Gerichte für Sierra Leone und den Libanon, sowie, verstärkt in den letzten Jahren, über das Prinzip universeller Gerichtsbarkeit zur Verfolgung von Kriegsverbrechen in nationalen Rechtssystemen. Während der Fokus weiterhin auf der Verantwortlichkeit und den damit verbundenen nationalen und internationalen rechtlichen Mechanismen liegt, finden zunehmend auch andere Disziplinen (wie Sozialwissenschaften und Geschichte) und Praxisfelder (z. B. Unterstützungsleistungen für Konfliktopfer) Beachtung. Darüber hinaus haben konventionelle Formen von Gerichtsbarkeit, Erinnerungsarbeit, Versöhnungsinitiativen und Bildungsreformen die Vielfalt der Ansätze der Übergangsjustiz erweitert. Sie gehen über rechtliche und institutionelle Mechanismen hinaus und reagieren auf umfassendere politische und soziale Prozesse, ohne ihren Kern zu verändern.

Lokale Traditionen der Gerichtsbarkeit sind eine wertvolle Ergänzung der nationalen Übergangsjustiz. Diese Ansätze sollten jedoch mit Bedacht integriert und angewendet werden, da lokale Gerichtsverfahren bestehende Diskriminierung oder Missbrauch u. U. verstärken können. Ein erfolgreiches Beispiel für die Anwendung traditioneller Übergangsjustiz findet sich in Mosambik, wo „Reinigungszeremonien für Ex-Kombattanten eine Möglichkeit zur Wiedereingliederung in die Gemeinschaft boten, indem sie auf Gewalt verzichteten, Fehlverhalten anerkannten und Opfern oder Familien von Opfern eine Art Entschädigung gewährten“ (ICTJ und DPKO 2009, 13; Ü. d. Red.).

Versöhnung basiert auf der Anerkennung vergangener Ungerechtigkeiten, der Übernahme von Verantwortung und Schritten zur

erneuten Vertrauensbildung. Meist geht dies über eine formale Konfliktlösung hinaus und zielt auf die Veränderung von Beziehungen zwischen den Konfliktparteien als Teil eines langfristigen kommunalen Beziehungs-(Wieder-)Aufbau-Prozesses ab.

Versöhnung im Rahmen des Umgangs mit der Vergangenheit kann eine Vielzahl von Ansätzen beinhalten. David Bloomfield und seine Kolleg*innen erkennen an, dass politische und nationale Versöhnung zwar durch Ansätze wie beispielsweise Wahrheitskommissionen erzielt werden kann, individuelle Versöhnung jedoch ein persönlicherer Prozess ist, der schwer „herbeizuführen“ ist. Obwohl das Konzept, wie Alexander Boraine beschreibt, ambivalent und schwer messbar ist, soll zumindest ein gewisses Maß an Versöhnung angestrebt werden. So kann ein „kollektives Gedächtnis“ entstehen, das von allen anerkannt wird: von denen, die ein Unrechtssystem befördert haben; von denen, die dagegen gekämpft haben; und von denen, die keine aktive Rolle übernahmen. Versöhnung soll dabei nicht als Zustand begriffen werden, sondern vielmehr als gemeinsamer Prozess von Gesellschaften, durch den Vergangenheit anerkannt und Räume für individuellen/nationalen Wiederaufbau und Heilung geschaffen werden.

Wie bei anderen Terminologien gibt es keine feststehende Definition von „Vergangenheitsaufarbeitung“ oder „Vergangenheitsarbeit“. Die Berghof Foundation versteht den Umgang mit Vergangenheit (*Dealing with the Past*) als Überbegriff für diverse Maßnahmen in Zusammenhang mit vergangenen Ungerechtigkeiten und Verletzungen, die auf eine faire Gesellschaft in der Gegenwart und bessere Perspektiven für nachhaltigen Frieden und Entwicklung in der Zukunft abzielen. Dazu steht ein breites „Repertoire“ zur Verfügung, das sowohl Übergangsjustiz als auch Versöhnungsmethoden beinhaltet. Es ist ein ganzheitlicher Prozess, der generationenübergreifend angelegt sein kann und Analysen und Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen erfordert. Persönliche und gesellschaftliche Elemente müssen ebenso berücksichtigt werden wie die Einbeziehung von Opfern,

Täter*innen und formal Unbeteiligten. Darüber hinaus hat die feministische Forschung gezeigt, dass ein besseres Verständnis der geschlechtsspezifischen Erfahrung von Gewalt und Gerechtigkeit, Kultur und Machtstrukturen erforderlich ist, um die Ursachen, Dynamiken und Folgen von Konflikten und Gewalt angemessen zu analysieren.

Transformative Gerechtigkeit als neues Paradigma?

Die Diskussionen um Übergangsgerechtiz, Versöhnung und Vergangenheitsaufarbeitung haben in den letzten Jahren eine zukunftsorientierte Agenda im Sinne transformativer Gerechtigkeit angenommen. Dieser Ansatz versucht, die Missstände einer Gesellschaft anzugehen und strukturellen Wandel voranzutreiben, um soziale Gerechtigkeit und nachhaltigen Frieden zu fördern. Dabei sollen offizielle Top-down-Mechanismen und gesellschaftliche, lokale Initiativen miteinander verknüpft werden und sich ergänzen. Paul Gready und Simon Robins empfehlen für einen ganzheitlichen und kontextbezogenen Ansatz die Verbindung von Übergangsgerechtiz mit weiteren Methoden der Friedensförderung. Dadurch ließe sich lokale Eigenverantwortung stärken, etwa indem die Überlebenden eine aktive Rolle in Gegenwart und Zukunft übernehmen. Um die zurückliegende Massengewalt aufzuarbeiten, sei ein geringerer Steuerungsbedarf von Oben (weniger „top-down“-Interventionen) nachhaltiger. Ein transformativer Ansatz entfernt sich damit auch von dem, was Palmer die „internationale Ausrichtung“ der Gerichte nennt, und erhofft sich davon eine Stärkung der Wirksamkeit und Beständigkeit der damit erreichten „Gerechtigkeit“.

Kritische Fragen zur Arbeit mit Vergangenheit

Die Berghof Foundation ist seit vielen Jahren auf dem *Westbalkan* tätig. Im Jahr 2013 wurde eine vergleichende Fallstudie durchgeführt, die sich mit Initiativen zur Versöhnung und „Vergangenheitsbewältigung“ beschäftigte, die von internationalen und rechtlichen Organisationen und lokalen Akteuren

der Zivilgesellschaft als Reaktion auf die Kriege der 90er Jahre implementiert wurden. Ein zentrales Ergebnis der Studie war, dass Fortschritte bei der Wiederherstellung von Gerechtigkeit und Aufdeckung von Wahrheit vor allem durch die enge Zusammenarbeit von Akteur*innen der Zivilgesellschaft und lokalen Gemeinschaften gemacht werden. Obwohl Rechtsstaatlichkeit und funktionsfähige Institutionen für die Aufarbeitung von Vergangenheit unerlässlich sind, um ein Gefühl von Fairness und Gerechtigkeit entstehen zu lassen, muss eine gerechte Strafverfolgung gleich zu Beginn durch restaurative, gemeindeorientierte Strategien ergänzt werden. Meist müssen hier sowohl die Opfer/Überlebenden als auch die Täter*innen einbezogen werden. Auch unsere Arbeit im Kaukasus hat gezeigt, wie wichtig (und wirksam) es ist, nach gewaltsamen Konflikten Storytelling und biographische Ansätze über Konfliktgrenzen hinweg zu implementieren.

In der langjährigen Zusammenarbeit mit an Friedensprozessen beteiligten *Widerstands- und Befreiungsbewegungen* hat sich die Berghof Foundation ebenfalls mit der Frage von Übergangsjustiz und der Rolle von Opfern beschäftigt. Unsere Arbeit in diesem Kontext konzentriert sich darauf, einen peer-to-peer Austausch zu ermöglichen und maßgeschneiderte Beiträge und Capacity Building zu verschiedenen Themen anzubieten.

Ein Treffen der Widerstands- und Befreiungsbewegungen im Jahr 2017 widmete sich insbesondere den Themen Übergangsjustiz, Zusammenhang zwischen Gerechtigkeit, Friedensbeständigkeit und langfristiger Versöhnung sowie möglichen Formaten, Schlüsselinstrumenten und praktischen Maßnahmen. Das Treffen ermöglichte Diskussionen über die Vor- und Nachteile einer Beteiligung an Prozessen der Übergangsjustiz sowie Fragen der Opferbeteiligung. Bei den Gesprächen wurde auch die Rolle von Gefangenen für die Aufarbeitung von Vergangenheit und die strategische Kommunikation auf allen Seiten des Friedensprozesses erörtert. Die teilnehmenden Gruppen hoben folgende Aspekte hervor: strategische Kommunikation, Planung und Ablauf

und die Verbindung von national-internationalen und traditionell-universalen Ansätzen von Übergangsjustiz.

Während die kritische Analyse von Übergangsjustiz in Theorie und Praxis zunimmt, verharrt die allgemeine Diskussion bei den seit langem diskutierten Dichotomien von Frieden vs. Gerechtigkeit und Verantwortung vs. Versöhnung und den Debatten über die Stellung von Übergangsjustiz in Friedensprozessen. Unser Vorschlag wäre stattdessen, der praktischen Umsetzung und Integration von Übergangsjustiz in Friedensprozessen mehr Aufmerksamkeit zu schenken – zum Wohle derjenigen, die davon direkt betroffen sind.

Literaturnachweise und –empfehlungen

- Beatrix Austin und Martina Fischer (Hg.) (2016).** *Transforming War-Related Identities: Individual and Social Approaches to Healing and Dealing with the Past.* Berghof Handbook Dialogue Series No. 11. Berlin: Berghof Foundation
- David Bloomfield, Teresa Barnes und Luc Huyse (Hg.) (2010).** *Reconciliation after Violent Conflict: A Handbook.* Revised Edition. Stockholm: IDEA.
- Alexander Boraine (2006).** *Transitional Justice: A Holistic Interpretation.* *Journal of International Affairs* 60(1), 17–27.
- Paul Gready und Simon Robins (2014).** *From Transitional to Transformative Justice: A New Agenda for Practice.* *International Journal of Transitional Justice* 8(3), 339–361.
- ICTJ und DPKO (2009).** “Module 6: DDR and Transitional Justice”, in UNDDR. *Integrated Disarmament, Demobilization and Reintegration Standards.* UNDDR Resource Centre.
- Palmer, Nicola. 2012.** *Transfer or Transformation? A Review of the Rule 11 bis Decisions of the International Criminal Tribunal for Rwanda.* *African Journal of International and Comparative Law* 20 (1): 1–21.
- Nico Schernbeck und Luxshi Vimalarajah (2017).** *Negotiating Transitional Justice. A Strategic Framework.* Berlin: Berghof Foundation.
- Andrea Zemskov-Züge und Oliver Wolleh (Hg.) (2018).** “Changing the Past in our Heads”: *A facilitator’s guide to listening workshops.* Berlin: Berghof Foundation.

Onlinequellen

FriEnt (Working Group on Peace and Development), <https://www.frient.de/en/topics-and-competencies/transitional-justice-and-development/>

“Making Peace with the Past: Transforming Broken Relationships” (2016). Accord Insight 3. London: Conciliation Resources. <http://www.c-r.org/accord/reconciliation-and-peace-processes-insight>

Centre for Nonviolent Action (2014). *Reconciliation?! Training Handbook for Dealing with the Past*. Sarajevo/Belgrade: CNA. <https://nenasilje.org/en/2012/reconciliation-training-handbook-for-dealing-with-the-past/>



6 Zum Frieden erziehen: Friedenspädagogik

Uli Jäger

“That since wars begin in the minds of men, it is in the minds of men that the defences of peace must be constructed.”

UNESCO

Friedenserziehung ist der Prozess der Aneignung von Werten und Wissen und der Entwicklung von Einstellungen, Fertigkeiten und Verhaltensweisen, die es erlauben, in Harmonie mit sich selbst, gemeinsam mit anderen und mit der Natur zu leben. Es geht dabei um das Ziel, Gewalt zu reduzieren, die Transformation von Konflikten zu unterstützen und die Friedensfähigkeiten von Individuen, Gruppen, Gesellschaften und Institutionen zu fördern.

FRIEDENSPÄDAGOGIK | Prozess der Aneignung von Werten und Wissen sowie der Entwicklung von Einstellungen, Fertigkeiten und Verhaltensweisen, um in Harmonie mit sich selbst, gemeinsam mit anderen und mit der Natur leben zu können. Es geht um das Ziel, Gewalt zu reduzieren, die Transformation von Konflikten zu unterstützen und die Friedensfähigkeiten von Individuen, Gruppen, Gesellschaften und Institutionen zu fördern.

Friedenspädagogik setzt auf die Lernfähigkeit des Menschen und bietet Unterstützung bei der Etablierung einer globalen und nachhaltigen Kultur des Friedens. Sie ist kontextbezogen in allen Weltregionen und in allen Phasen eines Konfliktes nötig und möglich. Friedenspädagogik kann in formalen und informellen Konstellationen zum Einsatz kommen: beim Lernen im Alltag genauso wie bei der Vorbereitung, Durchführung und Evaluation pädagogischer Projekte mit ausgewählten Zielgruppen oder bei der Förderung konfliktsensibler Bildungssysteme.

Es gibt kein einheitliches Konzept für Friedenspädagogik und der internationale Diskurs darüber befindet sich noch in der Anfangsphase. Für eine gemeinsame Verständigung über Friedenspädagogik müssen nicht nur die verschiedenen sozialen, politischen, ökonomischen, historischen und kulturellen Kontexte beachtet werden. Zu berücksichtigen sind auch unterschiedliche Traditionen und Intensitäten in der systematischen Auseinandersetzung mit Friedenspädagogik und der dazugehörigen Praxis.

Neuere UN-Dokumente, wie das UNESCO-Konzept „Bildung für alle“ (*Education for All*) und die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Ziel 4), unterstreichen die Bedeutung von Friedenspädagogik. Die wichtigste Voraussetzung für deren Erfolg ist der Verzicht auf alle Formen körperlicher Bestrafung, Gewalt und psychischen Drucks als Mittel zur Erziehung.

Ziele der Friedenserziehung

Die Friedenserziehung hat vier zentrale und ineinandergreifende Ziele:

- ≡ die Wahrnehmung von Konflikten als Chance für positive Veränderungen, indem Fähigkeiten zur konstruktiven Konflikttransformation und ein respektvolles Verhältnis zu den „Anderen“ entwickelt werden;
- ≡ das Erkennen verschiedener individueller, sozialer und politischer Formen von (Alltags-)Gewalt und der „Faszination von Gewalt“ mithilfe einer systematischen Analyse individueller und kollektiver Erfahrungen von Gewalt in Vergangenheit und Gegenwart (→ Rechtzeitig gegenwirken: Gewaltprävention; → Gewalt verarbeiten: Umgang mit der Vergangenheit und Übergangsgerechtigkeit);
- ≡ die Analyse der Ursachen, Auswirkungen und Nachwirkungen von Kriegen, was die Untersuchung möglicher Mechanismen gegen und Alternativen zum Krieg auf individueller, sozialer und internationaler Ebene bedeutet;
- ≡ die Entwicklung von Visionen für ein Zusammenleben in Frieden und die Umsetzung dieser Visionen in praktisches Handeln.

Um diese Ziele umzusetzen, ist es notwendig Räume zu schaffen, in denen sich Lernprozesse entwickeln können. Diese Lernräume für Frieden basieren auf der Konzeption und Umsetzung von „Lernarrangements“: kontextspezifische, speziell zugeschnittene Settings, die Faktoren wie Lernziele, Zielgruppen, Methoden, Zeitrahmen und verfügbare Einrichtungen berücksichtigen. Solche Lernarrangements sind frei von jeglicher Form der Unterweisung oder Manipulation. Sie fördern einen ethischen, politischen und praxis-orientierten Fokus und einen offenen Dialog (→ Prozesse begleiten: Fazilitation von Dialog und Verhandlung).

Grundlagen der Friedenserziehung

Die Friedenserziehung *bedarf der systematischen Auseinandersetzung mit den zentralen Herausforderungen für Frieden*, wie

Konflikte, Hass und Feindbilder, Gewalt und Krieg. Mit einer differenzierten Betrachtung von Gewalt lässt sich diese besser begreifen und es können Risikofaktoren identifiziert und Präventionsmaßnahmen entwickelt werden.

Frieden wird nicht als Zustand begriffen, sondern als Prozess abnehmender Gewalt und zunehmender Gerechtigkeit (→ Nachhaltig wirken: Friedensentwicklung und -erhalt). Frieden wird auch nicht als Ausnahme von der Regel, sondern als die bevorzugte Norm verstanden. Frieden ist also zugleich normatives Ziel und pragmatische Handlungsorientierung.

Zivilisatorisches Hexagon

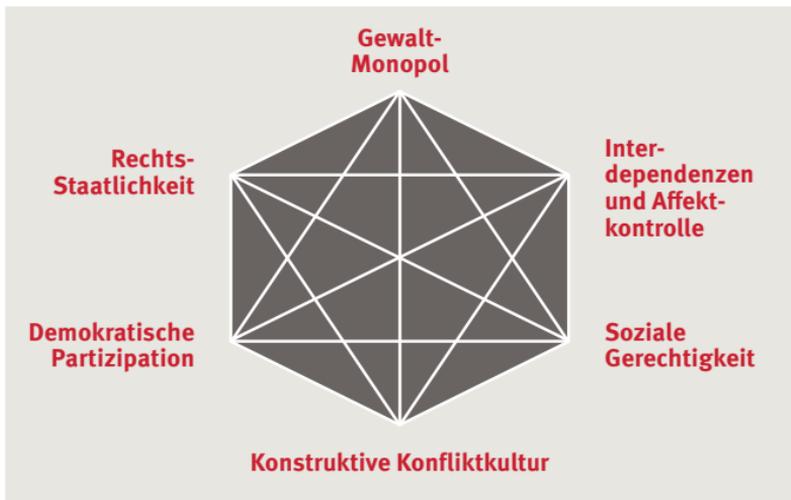


Abbildung 2, Quelle: Dieter Senghaas, 2007

Modelle wie das „Zivilisatorische Hexagon“ können eine Grundlage für Reflexion und Orientierung bieten und die Visualisierung von Zusammenhängen zwischen normativen Zielen erleichtern.

In diesem Sinne hat die Friedenspädagogik erhebliche Überschneidungen mit anderen Ansätzen wie der politischen oder der Menschenrechtsbildung.

Friedenspädagogik *initiiert, unterstützt und begleitet soziale und politische Lernprozesse*, in deren Verlauf sich prosoziales Verhalten, Empathie und Fähigkeiten zur gewaltfreien Kommunikation (Friedensfähigkeit) herausbilden können, in denen Wissen über Krieg und Frieden, Konflikt und Gewalt (Friedenskompetenz) erworben werden kann, und in welchen die Bereitschaft zu Zivilcourage und Engagement für den Frieden gefördert wird (Friedenshandeln). Friedenspädagogik gibt praxisorientierte Hinweise für die Erziehung in Familie und Vorschule, im schulischen Unterricht und im außerschulischen Bereich. Gesellschaftliche Kontroversen dürfen nicht tabuisiert werden, sondern müssen im Rahmen friedenspädagogischer Maßnahmen sichtbar gemacht werden.

Menschen auf der ganzen Welt brauchen *Räume, um Frieden zu erleben und zu erlernen* – auf der Mikroebene Familie und im alltäglichen Leben ebenso wie auf der Makroebene der Gesellschaft und der internationalen Politik. Menschen lernen aus Erfahrungen und profitieren von inspirierenden Lernumgebungen mit geeigneten multimedialen und interaktiven Methoden. Alle Sinne und Emotionen spielen eine wichtige Rolle und müssen in die Gestaltung von Lernarrangements integriert werden. Humor ist ein nicht zu unterschätzendes Element. Die reale Begegnung mit dem „Anderen“ ist unverzichtbar – seien es Angehörige gegnerischer Konfliktparteien in Nachkriegsgesellschaften, Minderheiten und Mehrheiten oder Einheimische und Migrant*innen.

Praxis der Friedenspädagogik

Will man Menschen vom Nutzen von Friedenspädagogik überzeugen, spielen sowohl die Art und Weise, *wie* Friedenspädagogik dargeboten wird, als auch die Glaubwürdigkeit der damit verbundenen Friedensbotschaft eine wichtige Rolle. Die angewandten

Bildungsmethoden müssen stets an soziale und technologische Entwicklungen angepasst werden. Heutzutage bietet die weit verbreitete Nutzung sozialer Medien neue Möglichkeiten für Bildungsmodelle. Während *hate speech* oder *fake news* das friedliche Zusammenleben gefährden können, bieten die sozialen Medien auch neue Partizipationsmöglichkeiten, die Wissensaustausch erleichtern und Meinungs- und Informationsfreiheit erweitern können.

Die Friedenspädagogik sollte diese Chance nutzen, indem sie verschiedene Arten von Medien intensiv für ihre Zwecke nutzt, Online-Materialien und Medien zugänglich macht und Netzwerke schafft. Für das Projekt „Streitkultur 3.0“ der Berghof Foundation ist beispielsweise die Beratung durch einen Jugendrat unerlässlich, um die positiven und negativen Erfahrungen junger Menschen mit sozialen Medien aufzunehmen. Der Jugendrat ist unter anderem an der Entwicklung zielgruppenorientierter Erklärungsfilme beteiligt – ein Gemeinschaftswerk, das großen Spaß macht und dabei sehr erfolgreich ist.

Ein bewährter friedenspädagogischer Ansatz setzt sich mit konkreten Beispielen erfolgreicher Friedensförderung und ihren Protagonist*innen auseinander: Authentische Vorbilder, die den Weg der Gewaltfreiheit gewählt haben (Maria Montessori, Paolo Freire, Mahatma Gandhi, Martin Luther King), sind seit langem Inspirationsquellen für die Theorie und Praxis der Friedenspädagogik. Sie haben das Konzept und das Bild der Friedenspädagogik in ihren jeweiligen Weltregionen in besonderer Weise geprägt.

Methoden der Friedenserziehung

Friedenspädagogische Methoden basieren auf den folgenden Praktiken:

Exemplarisches Lernen: Die Realität ist sehr komplex, ebenso wie Konflikte oder Friedensprozesse. Konkrete Fallbeispiele veranschaulichen Hintergründe und die Vielfalt der (sichtbaren und weniger offensichtlichen) Beziehungen.

Kontrastieren und Hervorheben: Fokussierung auf bestimmte oder maßgebliche Meinungen und problematische Aspekte.

Perspektivwechsel: Da die Meinung von Lernenden oftmals starr und tief verwurzelt ist, können neue und ungewöhnliche Sichtweisen auf einen Sachverhalt die Empathiefähigkeit fördern.

Anschaulichkeit und Anschlussfähigkeit: Komplexe Fragestellungen werden beispielsweise durch Visualisierung weniger abstrakt und können so leichter mit den eigenen Erfahrungen der Lernenden in Beziehung gesetzt werden.

Handlungsorientierung: Themen und Problemstellungen werden durch aktives und erlebnisorientiertes Lernen zugänglich gemacht.

Peer-Lernen: Lernen und gegenseitige Unterstützung in und durch die Bezugsgruppe ermöglichen und fördern gemeinsame Lernerfahrungen.

Empowerment: Die Entwicklung anwendbarer Fähigkeiten (Selbstwirksamkeit) fördert Selbstvertrauen und Eigenständigkeit.

Arten der Friedenspädagogik

Langwierige gewaltsame Konflikte benötigen Transformationsbemühungen auf verschiedenen Ebenen. Zwei grundlegende Arten der Friedenspädagogik müssen dabei zusammenspielen:

(1) *Direkte Friedenspädagogik:* Zentrale Elemente dieses Ansatzes sind Begegnung, Inspiration und Training. Man könnte dies auch als Friedenspädagogik zum Empowerment bezeichnen, die v.a. der Entwicklung persönlicher Fähigkeiten oder der Identitätsstiftung dient.

(2) *Strukturelle Friedenspädagogik:* Dieser Ansatz vereint Elemente, die mit Hilfe von Pilotprojekten auf die Entwicklung von

Lernmodulen, Medien und Curricula abzielen und eine nachhaltige Umsetzung der Friedenspädagogik in formalen und non-formalen Bildungssystemen verfolgen. Ziel ist eine positive Veränderung der strukturellen Bedingungen für Frieden.

Diese beiden Formen sind eng miteinander verbunden. Wir betrachten die Interaktion zwischen ihnen als wesentliche Voraussetzung für eine nachhaltige Friedenspädagogik und ihren Beitrag zur Konflikttransformation. In unserem Projekt „Gewaltfreie Erziehung in Jordanien“ beispielsweise kombinieren wir Trainingskurse und Dialogworkshops für Multiplikator*innen mit der Implementierung eines Curriculums an Universitäten. Beide Prozesse finden in Zusammenarbeit mit den Ministerien für Bildung und Hochschulwesen statt.

Bewertung der Friedenspädagogik

Macht Friedenspädagogik einen Unterschied? Die Wirkungsmessung friedenspädagogischer Programme ist angesichts der Komplexität und Langfristigkeit von Lernprozessen eine anspruchsvolle Aufgabe. Häufig fehlen Ressourcen für die Durchführung von Langzeitstudien und systematische Erfahrungen, wie Evaluationsprojekte konflikt sensitiv und kontextbezogen entwickelt und durchgeführt werden können (→ Gemeinsam lernen: Beobachten, Bewerten, Reflektieren). Dennoch gibt es ein beeindruckendes Angebot an Ansätzen zur Wirkungsmessung, die die Vielfalt friedenspädagogischer Praxis widerspiegeln. In den letzten Jahren haben Studien und Evaluationen auch empirische Belege für friedenspädagogische Beiträge zur Konflikttransformation erbracht.

Literaturnachweise und –empfehlungen

Celina Del Felice, Aaron Karako und Andria Wisler (Hg.) (2015): *Peace Education Evaluation. Learning from Experience and Exploring Prospects.* New York: Charlotte.

Ian M. Harris (2004). *Peace Education Theory*, in: *Journal of Peace Education*, Vol. 1, No. 1, 5–20.

Uli Jäger (2014). *Peace Education and Conflict Transformation*. Berlin: Berghof Foundation / Online Berghof Handbook for Conflict Transformation.

Gavriel Salomon und Ed Cairns (Hg.) (2010). *Handbook on Peace Education*. New York / London: Taylor & Francis Group.

Dieter Senghaas (2004). *The Civilisation of Conflict. Constructive Pacifism as a Guiding Notion for Conflict Transformation*. In: Transforming Ethnopolitical Conflict. The Berghof Handbook. Edited by A. Austin, M. Fischer and N. Ropers. Wiesbaden: VS Verlag.

Onlinequellen

Lynne Cameron und Simon Weatherbed (2015). *Empathy Dynamics in Conflict Transformation*. A Manual. [https://www.open.ac.uk/creet/main/sites/www.open.ac.uk/creet.main/files/files/Empathy%20Dynamics%20Manual%20\(web\)%20copy.pdf](https://www.open.ac.uk/creet/main/sites/www.open.ac.uk/creet/main/files/files/Empathy%20Dynamics%20Manual%20(web)%20copy.pdf)

Global Campaign for Peace Education (GCPE), <http://www.peace-ed-campaign.org>
International Network for Education in Emergencies, <http://www.ineesite.org>

Sustainable Development Knowledge Platform, <https://sustainabledevelopment.un.org/?menu=1300>



7 Betroffene stärken: Empowerment and Owner- ship

Feras Kheirallah und Barbara Unger

“Power properly understood is nothing but the ability to achieve purpose. It is the strength required to bring about social, political and economic change.”

Martin Luther King, Jr.

Wir wissen, dass Ungleichheit und die Einschränkung von Entfaltungsmöglichkeiten Konflikte befeuern können. Fühlen sich Gruppen benachteiligt, wollen sie ihre Situation – mitunter gewaltsam – verändern (→ Gewaltfrei mobilisieren: Gegen soziale Missstände). *“Empowerment* ist [dagegen] ein Prozess, durch

EMPOWERMENT | Prozess, durch den Individuen oder organisierte Gruppen ihre Macht und Eigenverantwortung stärken, um bestimmte notwendige oder wünschenswerte Veränderungen zu erreichen.

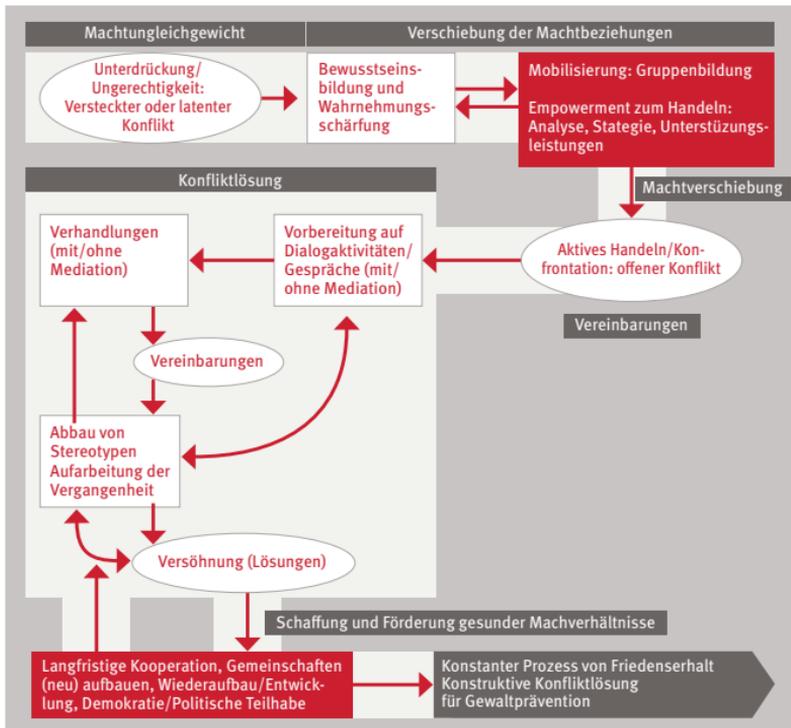
OWNERSHIP | Die Verantwortung für konfliktbezogene Herausforderungen und alle Aspekte des Konflikttransformationsprozesses liegt, im Sinne einer sinnvollen und nachhaltigen Gestaltung, bei den Konfliktbeteiligten und –akteuren, die dazu über ausreichende Ressourcen verfügen sollte.

den Individuen oder organisierte Gruppen ihre Macht und Eigenverantwortung stärken, um bestimmte notwendige oder wünschenswerte Veränderungen zu erreichen” (Eyben, in Combaz & Mcloughlin 2014: 4; Ü. d. Red.). Konflikttransformation bedeutet immer auch eine Veränderung von Verhalten, Einstellungen und

Zur Terminologie ...

Das Konzept *Empowerment* kommt ursprünglich aus der Community-Soziologie und wurde insbesondere mit Bezug auf Geschlechterverhältnisse erforscht. Dabei geht es um unterschiedliche Ebenen: Individuen, die in der Lage sind, ihre eigenen Interessen zu identifizieren und zu artikulieren, können sozialen Wandel unterstützen. Wenn sie auf ihre eigenen Fähigkeiten und Stärken vertrauen – und damit als mündige Bürger*innen agieren – können sie zu gesellschaftlichen Prozessen beitragen. Auf der nächsten Ebene sind Gruppen für Empowerment zentral: Eine geteilte Auffassung über die eigene Situation, die gemeinsamen Interessen und die Mittel zu ihrer Verwirklichung stärken Handlungsfähigkeit und Erfolgsaussichten für die Interaktion mit der/den „dominanten“ Gruppe/n. So können sich in Folge Beziehungen und Interaktionen auf gesellschaftlicher Ebene verändern.

Stufen und Prozesse der Konflikttransformation



Grafik: Christoph Lang

Abbildung 3, Quelle: Diana Francis, 2001

Beziehungen, sowie des Umgangs miteinander. Dafür sind ein gewisses Maß an Augenhöhe sowie ein ebenbürtiger Zugang zu Informationen und Möglichkeiten nötig – und auch zu Macht. Das gilt es besonders in asymmetrischen Machtverhältnissen zu berücksichtigen. Empowerment, das auf eine Veränderung von Einstellungen, (Macht-)Beziehungen und Verhaltensweisen abzielt, ist daher ein wichtiges Element für Verhandlungen, Dialog, Mediation und weitere Methoden der Konflikttransformation.

Konflikttransformation, Empowerment und Ownership

Für den Bereich der Konflikttransformation hat Diana Francis darauf hingewiesen, dass benachteiligte Menschen (und idealerweise auch diejenigen, die ohne eigenes Zutun – quasi zufällig – vom Status quo profitieren) sich ihrer Situation bewusst werden und „Macht“ erlangen müssen, um strukturelle und kulturelle Gewalt wie Ungerechtigkeit und Ungleichheit zu erkennen und anzugehen.

Konflikttransformation und *Empowerment*-Ansätze teilen die Auffassung, dass nur die beteiligten Akteur*innen Frieden schaffen können und sie alle über wichtige Fähigkeiten verfügen, auf die sie aufbauen können. Hier bedarf es einer sorgfältigen Abwägung zwischen grundsätzlich lokaler Verantwortung und der Rolle Außenstehender, die den Prozess begleiten und katalytisch unterstützen.

Paradoxerweise wird *Empowerment* auch zur Beschreibung von Interventionen zugunsten einer bestimmten Gruppe (v. a. in der Entwicklungszusammenarbeit und bei Genderthemen) verwendet. Hierzu bemerkt Alan Sharland zurecht: *“Es ist ein Widerspruch in sich, ohne die ausdrückliche Zustimmung in jemandes Namen zu erklären, dass er oder sie ‘ermächtigt‘ (also empowert) wurde, oder schlimmer gar, dass ‚wir ihn oder sie empowert haben‘ und im selben Moment nehmen wir uns das Recht und die Macht heraus, für sie zu sprechen”* (Ü.d. Red.). Die Hauptaufgabe und Verantwortung für Konflikttransformation liegt bei den vom Konflikt Betroffenen selbst. Konflikttransformation muss daher gut abwägen, was noch hilfreiche und katalysierende Intervention ist – und wo man den Akteur*innen bereits ihre Eigenverantwortung abspricht.

Die Themen Eigenverantwortung (*Ownership*), Macht und Handlungsfähigkeit stehen im Mittelpunkt dessen, was wir diskutieren müssen, wenn wir uns mit *Empowerment* in der Konflikttransformation befassen. Hier gilt es sehr sensibel abzuwägen, welche Folgen derartige Interventionen haben können. Das „Do

no harm“-Konzept sollte hierbei ein Leitmotiv sein (→ Zum Frieden erziehen: Friedenspädagogik; → Im Kontext handeln: Konfliktsensitive Flüchtlingsarbeit).

Zusammenarbeit mit Individuen, Gruppen und Institutionen

Einige *Empowerment*-Ansätze konzentrieren sich auf die Unterstützung von Individuen und bestimmten, bisher marginalisierten, Gruppen. Ziel ist, durch besseren Zugang zu Ressourcen, Informationen und Dienstleistungen oder Einfluss auf Entscheidungsträger*innen und Gesetzgebung deren Lebensbedingungen und -situation im Rahmen der jeweiligen gesellschaftlichen Realitäten zu verbessern. Das *Empowerment* von Frauen kann hier als Beispiel dienen: Dieses zielt darauf ab, dass Frauen im ersten Schritt ihr Potenzial und den Kontext reflektieren, um ihren Zugang, aktive Beteiligung und Einflussnahme auf – wenn nicht gar Gestaltung von – Politik zu erhöhen. Dieses neue Bewusstsein, und der Wunsch nach Veränderung, bedeuten jedoch nicht zwangsläufig, dass die gestärkten Frauen nun auch über die ausreichenden Handlungsspielräume verfügen, um Veränderungen herbei zu führen. Vielmehr stoßen sie meist auf Widerstände in der Gesellschaft. Will nun ein*e externe*r Akteur*in einen solchen Prozess unterstützen, ist es notwendig, dass die Hauptinstitutionen (z. B. das Parlament), Machthaber (z. B. Männer) und Traditionen (z. B. patriarchale Strukturen) in den Fokus der Arbeit rücken (→ Gender und Jugend: ein Perspektivwechsel). Deshalb ist es im Kontext der Konflikttransformation entscheidend, *Empowerment* auf verschiedenen Ebenen zu begreifen und auch zu ermöglichen: auf Ebene des Individuums, der Gruppe, der Institutionen und schließlich auf gesamtgesellschaftlicher Ebene.

Auch wenn nur Einzelpersonen und Gruppen *Empowerment* erfahren können, sie sind es, die in institutionelle und gesellschaftliche Zusammenhänge eingebettet sind und dort agieren. Damit Institutionen (oder vielmehr die Menschen, die in diese Institutionen eingebunden sind) eine positive Rolle in Konflikt-

transformationsprozessen spielen können, geht es zunächst darum, deren Entstehungsgeschichte und Bedeutung für die Gesellschaft zu verstehen. Im Idealfall geschieht dies durch eine gemeinsame Analyse aller Beteiligten. Ziel einer Intervention von außen wäre es dann, diese Institutionen darin zu unterstützen, ihre Rolle besser verstehen und ausfüllen zu können, was mitunter auch bedeuten kann, das ursprüngliche Mandat neu zu definieren. Ferner geht es darum, das Potenzial (und die Stärken) der Institution als eine Akteurin in diesem Konflikt zu nutzen, die gleichzeitig bestimmte gesellschaftliche Strömungen repräsentiert. Öffnen sich diese Institutionen gegenüber der Gesamtgesellschaft – beispielsweise indem ihre Fähigkeiten gestärkt, ihre internen Strategien verbessert, der Erfahrungsaustausch zu Mediations- und Dialogtechniken ebenso wie der Wissenstransfer mit anderen Institutionen ermöglicht werden – können auch sie zu einer Transformation von Konflikten beitragen (sofern der politische Wille dazu vorhanden ist).

Die Unterstützung von Empowerment durch Außenstehende

Wie könnte also eine externe Unterstützung von Empowerment im Einzelnen aussehen? (Auf die notwendigen ethischen Abwägungen sind wir weiter oben schon eingegangen.) Auf Individual- und Gruppenebene kann eine partizipatorische Analyse von Themen, Faktoren und Akteur*innen ebenso helfen wie der Austausch mit anderen Gruppen oder Expert*innen. Über Trainings, Workshops, Coaching und weitere Methoden können Zusammenhänge verdeutlicht und reflektiert werden, und sich damit Einstellungen und Verhalten verändern. Fehlen solche Angebote, können sich Gruppen (wie oben erwähnt) andere Mechanismen suchen, um ihre Ziele zu erreichen. In Jordanien wurden beispielsweise unabhängige Gewerkschaften gegründet, um gegen die mangelhaft agierenden staatlich kontrollierten Gewerkschaften zu protestieren. Wir müssen uns fragen: Welche Institutionen gibt es, wie müssen sie sich verändern? Werden ganz neue Institutionen benötigt? Eine Strategie, die auf den institutionellen Wandel abzielt, kann aus verschiedenen Blick-

winkeln beginnen, je nachdem, ob die Institution beispielsweise eine bestimmte Gruppe oder alle Akteur*innen vertritt, und in welcher Weise sie diese Aufgabe erfüllt. Entscheidend ist, dass diese Institutionen den Auftrag haben, die Beziehungen zwischen Entscheidungsträger*innen auf der Makroebene und denjenigen, die deren Politik auf der Mikroebene unterliegen, zu beeinflussen.

Außenstehende sollten vor allem den Prozess an sich im Blick haben und sich nicht auf bestimmte Ergebnisse fokussieren. Sie können die lokalen Akteur*innen unterstützen, indem sie allparteilich agieren, so dass Räume entstehen, in denen Rollen und Fähigkeiten anders wahrgenommen werden können. Es gibt einen engen Zusammenhang zwischen Selbstbefähigung (*self-empowerment*) und dem, was Außenstehende zur Sensibilisierung und Veränderung beitragen können. Externe Akteur*innen können gesellschaftlichen Wandel am besten unterstützen, indem sie Selbstreflexion und einen (schrittweisen, aber nachhaltigen) Prozess anregen, um so das notwendige gemeinsame Verständnis und die Bereitschaft, sich einzubringen, zu schaffen. Als Reaktion auf die bereits angesprochenen Themen von Verantwortung und Macht (*Ownership*) sollten Externe vornehmlich den Raum schaffen, den diese Institutionen für die Entwicklung ihrer eigenen Strategien und Instrumente benötigen. Im Libanon nimmt die Berghof Foundation diese Rolle wahr, indem sie die offiziellen religiösen Institutionen darin unterstützt, ein friedliches Zusammenleben und Toleranz zu fördern.

Das Leitmotiv unserer Organisation, „(Frei-)Räume schaffen“ (*“creating space”*), meint im Sinne von Empowerment, dass wir dazu beitragen Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass alle Akteur*innen gleichermaßen teilhaben und teilnehmen können. Machtasymmetrien anzugehen ist daher in vielen Konfliktsituationen zentral für unsere Arbeit. Empowerment und eine klare Ownership der lokalen Akteur*innen für ihre eigene Agenda ist der von uns bevorzugte Ansatz, um genau dies zu leisten.

Literaturnachweise und –empfehlungen

- Diana Francis (2001).** *Culture, Power Asymmetries and Gender in Conflict Transformation*. In: Berghof Handbook for Conflict Transformation. First Online Edition. Berlin: Berghof Centre for Constructive Conflict Management.
- Emilie Combaz und Claire McLoughlin (2014).** *Voice, Empowerment and Accountability: Topic Guide*. Birmingham, UK: GSDRC, University of Birmingham.
- Johan Galtung (2011).** *TRANSCEND Method*. In: The Encyclopaedia of Peace Psychology, edited by Daniel J. Christie. Hoboken, NJ: Wiley-Blackwell.
- Hannah Reich (2006).** *“Local Ownership” in Conflict Transformation Projects. Partnership, Participation or Patronage?* Berghof Occasional Paper No. 27. Berlin: Berghof Research Center for Constructive Conflict Management.

Onlinequellen

- CDA (2016).** *Do No Harm Workshop Trainer’s Manual*. Cambridge, MA: Collaborative Learning Projects. <http://live-cdacollaborative.pantheonsite.io/wp-content/uploads/2017/02/Do-No-Harm-DNH-Trainers-Manual-2016.pdf>
- Véronique Dudouet (2017).** *Powering to Peace: Integrated Civil Resistance and Peacebuilding Strategies*. Special Report No. 1. Washington, DC: International Center on Nonviolent Conflict. https://www.nonviolent-conflict.org/wp-content/uploads/2017/04/powering_to_peace_veronique_dudouet_icnc_special_report_series_april2017.pdf
- Alan Sharland (2007).** *The Underlying Philosophies of Mediation*. Chapter 2: Empowerment. <https://www.communicationandconflict.com/empowerment.html>



8 Fördernde einbinden: Finanzierungsstrategien

Michael J. Arensen, Beatrix Austin und Andrea Joras

“Es muss viel geschehen!”

Georg Zundel

Um Gewaltkonflikte zu beenden und Frieden zu schaffen, sind Engagement und Ressourcen eines breiten Zusammenschlusses von Akteur*innen nötig. Die Bildung solcher Allianzen erfordert ähnliche Investitionen wie der gemeinsame Aufbau und Erhalt von Frieden: Engagement, Kapazität und Kompetenz, Geduld und Erfahrung, finanzielle Ressourcen und ein Eintreten für gemeinsame Werte. Die Berghof Foundation hat im Laufe der Jahre hart dafür gearbeitet, partnerschaftliche Beziehungen zu unseren privaten und öffentlichen Förder*innen aufzubauen. Ziel ist

GELDGEBER*INNEN | Personen oder Institutionen, die eine bestimmte Sache oder Wohltätigkeitsorganisation finanziell und anderweitig unterstützen. Da die Friedensförderung auf Kreativität und Engagement ebenso wie auf materielle Ressourcen angewiesen ist, ist die Gewinnung von Geldgeber*innen unerlässlich, um die Arbeit im Bereich Friedensförderung zu intensivieren.

es, die öffentliche Aufmerksamkeit und den Diskurs auf die gesellschaftlichen und politischen Fragen zu lenken, deren Klärung für eine friedliche Transformation von Konflikten notwendig ist. Auch wenn uns das oft gelungen ist, stehen wir immer noch vor zahlreichen Herausforderungen. Wie Stephen Heintz, der Präsident des *Rockefeller Brothers Fund*, in seinem Jahresbericht 2017 festgestellt hat, „geschieht sozialer Wandel nicht über Nacht. Er verläuft nicht schnell und auch nicht anhand einer festen Abfolge von Strategien. Veränderung braucht Zeit; man muss agil und flexibel bleiben, an seinen Zielen festhalten und dabei neue Wege finden, um auch nach Rückschlägen Fortschritte zu erzielen“.

Die für die gewaltfreie Konflikttransformation zur Verfügung (Ü.d.Red.) stehenden Mittel sind im Vergleich zu den Militärbudgeten der Welt noch immer sehr gering. Im Jahr 2018 schätzte SIPRI die weltweiten Militärausgaben auf 1.739 Milliarden US-Dollar, wovon der weitaus größte Teil auf die Vereinigten Staaten entfällt, mit einem Militärbudget von 630 Milliarden US-Dollar. Im Gegensatz dazu beläuft sich der Haushalt der Vereinten Nationen und aller ihrer Behörden laut *Global Policy Forum* auf rund 40 Milliarden US-Dollar pro Jahr – das sind nur 2,3 Prozent der globalen Militärausgaben. Auch die von den OECD-Ländern im Jahr 2016 für die Entwicklungshilfe bereitgestellten Mittel beliefen sich mit 142,6 Milliarden US-Dollar auf weniger als 8,2 Prozent der weltweiten Militärausgaben. Davon ist nur ein kleiner Teil für die Friedensförderung bestimmt. Schätzungen zufolge beliefen sich die globalen Ausgaben für Friedensförderung im Jahr 2016 auf 3,4 Milliarden Euro (ECDPM 2018).

Diese Zahlen verdeutlichen, dass Staaten zum Schutz ihrer internationalen Interessen sicherstellen wollen, im Zweifelsfall auf militärische Mittel zurückgreifen zu können. Doch auch wenn die Entwicklung gewaltfreier Alternativen zu militärischen Sicherheitsparadigmen kaum zu den Prioritäten der meisten Regierungen gehört, steht außer Zweifel, dass Staaten bei der Schaffung von Frieden eine Rolle spielen müssen. Schließlich sind sie an den meisten bewaffneten Konflikten beteiligt, und sie kontrollieren auch den Hauptanteil der zu deren Lösung erforderlichen Ressourcen. Manchmal fungieren sie auch als Türöffner zur Transformation von Konflikten.

So bescheiden der Umfang öffentlicher Mittel zur Friedenskonsolidierung auch erscheinen mag, die Unterschiede bei privaten Spenden sind noch größer. So sammelt der *Peace and Security Funding Index* Daten über Zuschüsse, die von Stiftungen für Friedens- und Sicherheitsfragen weltweit vergeben werden. Die letzten vollständigen Daten von 2015 ergaben Zuwendungen von insgesamt 351 Millionen US-Dollar für Friedens- und Sicherheitsfragen, davon rund 188 Millionen US-Dollar (54 Prozent) für Konfliktprävention, Konfliktlösung und Friedensförderung zusammen. Dass friedensbezogene Fragen in der Welt der Stiftungen bestenfalls eine untergeordnete Rolle spielen, ist angesichts der Herausforderungen, die das Friedens- und Sicherheitsumfeld mit sich bringt, keine Überraschung, zumal für Konflikttransformation spezifische Erfahrungen notwendig sind (siehe Philanthropie & Friedensförderung, Kapitel 14, Berghof Glossar I, 2012).

Hohes Risiko, hohe Belohnung

Da viele Staaten und private Förder*innen in einer Zeit weltweit wachsenden Bedarfs die Budgets kürzen, rückt das Augenmerk zunehmend auf die Kosteneffizienz und Wirksamkeit neuer Projekte. So sind erfolgreiche Gewaltprävention und Konflikttransformation kostengünstiger als humanitäre Hilfe. Allerdings ist die Wirksamkeit von Konflikttransformation schwer zu messen: Konfliktsituationen sind hochkomplex und folgen keinem

linearen und langfristigen Zeitrahmen, wie nicht zuletzt in von Berghof-Mitarbeiter*innen mit herausgegeben Veröffentlichungen mehrfach betont wurde. Hinzu kommt, dass Konflikttransformation häufig in einem schwer zugänglichen Umfeld stattfindet, wo die Möglichkeiten zur Wirkungsmessung aufgrund von Sicherheitsrisiken eingeschränkt sind. Der Einfluss von Regierungen oder ein unkontrollierter Wandel in geopolitischen Dynamiken und Beziehungen können die Wirksamkeit von Projekten kurzfristig einschränken. Ein derartiger Wandel steht im Widerspruch zu den in der Regel projektbezogenen Finanzierungen, die in erster Linie kurzfristig sind und messbare Fortschritte und ein am Ende erreichbares Ergebnis verlangen. So gesehen wird Konflikttransformation, trotz ihres Potenzials, als riskante Investition wahrgenommen.

Konflikttransformation bindet dazu bisweilen auch Akteur*innen ein, die öffentlich stigmatisiert werden, wie z. B. illegale Gruppierungen. Dies ist in der öffentlichen und politischen Debatte oft sehr umstritten. Organisationen sind in ihrer Zusammenarbeit mit solchen Akteur*innen auch an rechtliche Einschränkungen gebunden, insbesondere seit dem 11. September 2001. Rechtsunsicherheit ist jedoch weder für Nichtregierungsorganisationen noch für Geldgeber*innen ein attraktives Arbeitsfeld. Sie verlangt die Bereitschaft, mit Anschuldigungen und negativer Wahrnehmung in der Öffentlichkeit konfrontiert zu werden – ein Risiko, vor dem sich insbesondere private Stiftungen scheuen. Rob Reich, Co-Direktor des *Stanford Center on Philanthropy and Civil Society*, argumentiert jedoch, dass die Bereitstellung von „Risikokapital“ die Daseinsberechtigung des Stiftungsektors ist. Um noch einmal Stephen Heintz zu zitieren: „Wenn wir keine Risiken eingehen und die Möglichkeit eines Scheiterns einkalkulieren, tun wir unsere Arbeit nicht“.

Interessenausgleich

Wie die weltweiten Militärausgaben zeigen, haben Staaten und internationale Institutionen im Vergleich zu privaten Stiftungen

eine deutliche höhere finanzielle Kraft. Zusätzlich zu diesen Ressourcen können sich Staaten und internationale Institutionen diplomatisch engagieren und durch politische Interventionen den Einfluss auf bestimmte Interessengruppen erhöhen und Verhandlungspositionen aufbauen. Eine enge Abstimmung mit den Akteur*innen der Friedensförderung (internationale NGOs sowie lokale Initiativen, die ein tiefes Verständnis der lokalen Konflikt-dynamik haben) kann daher von großem Wert sein. Öffentliche Geber sind deshalb nicht nur fördernde, sondern auch strategische Partner. Allerdings können öffentliche Mittel oder eine enge Zusammenarbeit mit Staaten oder internationalen Organisationen die Wirksamkeit von Konflikttransformation auch gefährden. Insbesondere Staaten verfolgen oft andere Prioritäten, die sich auf ihre eigenen Interessen und Bedürfnisse konzentrieren.

Nationale Interessen, auch in harmloseren Formen wie der Werbung um Unterstützung, können die Wirksamkeit eines Projekts direkt gefährden. In einer stark geopolitisch geprägten Wettbewerbslandschaft wird staatliche Finanzierung oft als sekundär motiviert wahrgenommen, wenn es z. B. um mehr politische Einflussnahme oder die Verbreitung einer bestimmten Ideologie geht. Viele öffentliche Mittel sind an Bedingungen geknüpft – und meist verlangt das Geberland eine bestimmte Außendarstellung und -wirkung. Das ist deshalb besonders herausfordernd, weil die jeweiligen Kontexte, in denen konflikttransformative und friedensfördernde Projekte durchgeführt werden, ein hohes Maß an Vertraulichkeit und Vertrauensbildung erfordern, einschließlich Maßnahmen „hinter den Kulissen“. Dabei sollten schlussendlich die Vorteile, die sich aus staatlicher Finanzierung und dem damit potentiell verbundenen diplomatischen Einfluss ergeben, die sich daraus ergebenden Risiken klar ausgleichen.

Private Fördermittel

Private Mittel zur Konflikttransformation bieten enorme und vielfältige Vorteile: neben materiellen Ressourcen erschließt sich hier ein potentieller Kreis von Gleichgesinnten, die zu

„Botschafter*innen“ und Multiplikator*innen werden. Private Geldgeber*innen, die sich eher auf die Konfliktbeteiligten und deren Beziehungen konzentrieren, gelten im Umgang mit nicht-staatlichen Akteuren und der Zivilgesellschaft im Allgemeinen als glaubwürdig. Nicht selten lassen sich diese Prinzipien nur schwer mit der Konfliktrealität vor Ort vereinbaren. Auf sich allein gestellt, würden nichtstaatliche Akteure u.U. massiv benachteiligt oder dem Einfluss dominanter Konfliktparteien unterliegen. Gerade privat finanzierte Initiativen sind in der Lage, ein breiteres Spektrum einzubinden und, im Sinne integrativer Friedensprozesse, Brücken zu schlagen, um heutige ethno-politische Konflikte zu lösen. So können sie friedensbildende Potenziale ausschöpfen, die sonst schwer erreichbar sind. Trotz vergleichsweise begrenzter Ressourcen spielen private Förderungen demnach eine wichtige Rolle. Ihr Erfolg wird aber auch davon abhängen, inwiefern private Initiativen ihre beschränkten Mittel auch in Absprache mit Staaten und internationalen Institutionen verwenden.

Dazu haben sie unterschiedliche Möglichkeiten: von der Bereitstellung von Forschung, Bildung und Information bis hin zum direkten Engagement von Nichtregierungsorganisationen und privater Diplomatie. Werden diese Mittel angemessen und koordiniert eingesetzt, haben auch kleine Initiativen das Potenzial, große Veränderungen herbeizuführen. Nichtregierungsorganisationen müssen sicherstellen, dass ihre Prinzipien – im Falle der Berghof Foundation sind dies langfristiges Engagement, Partnerschaft und Allparteilichkeit, um nur einige zu nennen – mit denen öffentlicher und privater Förder*innen übereinstimmen. Der Vorteil privater (oder philanthropischer) Ressourcen bleibt, dass diese Mittel besonders effektiv sein können, wenn Staaten und Regierungen keine Unterstützung leisten können oder wollen.

Viel zu tun

Zwischen Projektumsetzenden und Förder*innen ist ein fortlaufender Dialog darüber nötig, wie sie ihre gemeinsamen Interes-

sen und Ansätze weiterentwickeln können. Friedensfördernde Institutionen sollten mehr über die Verfügbarkeit von Mitteln wissen, z.B. über Regierungshaushalte, Wahlzyklen und darüber, was private Stiftungen und Stifter*innen dazu bewegt, in bestimmte Bereiche zu investieren. Friedenskräfte sollten die Effektivität von Investitionen besser nachweisen. Und Förder*innen sollten wiederum die Notwendigkeit einer flexibleren, weniger aufwendigen und langfristigeren Finanzierung für die Konflikttransformation anerkennen. Dabei gibt es keine einfachen Lösungen. Unumstritten ist, dass bessere Kommunikation und Aufklärung nötig sind, um die Bedürfnisse beider Seiten zu erfüllen. Unsere Kolleg*innen, Förder*innen und wir sollten mehr Erfolgsgeschichten teilen – diese sind bisweilen das Ergebnis minimaler bis bescheidener finanzieller Investitionen (aber eines umso intensiveren persönlichen und kreativen Engagements von Betroffenen und Außenstehenden). Das Potenzial derartiger Initiativen ist enorm. Sich der Herausforderung gewaltsamer Konflikte anzunehmen lindert nicht nur menschliches Leid; eine Lösung würde auch Ressourcen freisetzen, um noch mehr zu bewirken.

Literaturnachweise und –empfehlungen

- Scilla Elworthy (2017).** *The Business Plan for Peace. Building a World Without War.* London (Eigenverlag).
- Hans J. Giessmann und Roger Mac Ginty, mit Beatrix Austin und Christine Seifert (Hg.) (2018).** *The Elgar Companion to Post-Conflict Transition.* London: Edward Elgar Publishing Limited.
- Daniela Körppen, Norbert Ropers und Hans J. Giessmann (Hg.) (2011).** *The Non-Linearity of Peace Processes – Theory and Practice of Systemic Conflict Transformation.* Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers.
- Rob Reich (2013)** *What Are Foundations For?* In: Boston Review, March/April 2013.
- SIPRI (2018).** *SIPRI Yearbook 2018.* Armaments, Disarmament and International Security. Zusammenfassung auf Deutsch. Berlin/Stockholm: SIPRI, FES und Berghof Foundation
- SIPRI (2017).** *SIPRI Yearbook 2017.* Armaments, Disarmament und International Security. Zusammenfassung auf Deutsch. Berlin/Stockholm: SIPRI, FES und Berghof Foundation.
- Georg Zundel (2006).** *“Es muss viel geschehen!”* Erinnerungen eines friedenspolitisch engagierten Naturwissenschaftlers. Berlin: Verlag Dr. Michael Engel.

Onlinequellen

Berghof Foundation, *Annual Reports*, <https://www.berghof-foundation.org/en/publications/annual-reports/>

ECDPM, *Supporting Peacebuilding in Times of Change report series 2018*, <http://ecdpm.org/changingpeacebuilding>

Global Policy Forum, www.globalpolicy.org

OECD, www.oecd.org

Peace and Security Funding Index, <http://peaceandsecurityindex.org/>

Rockefeller Brothers Fund (2018). 2017 Annual Review. Charting Our Progress: 2015–2017. New York. <https://www.rbf.org/about/2017-annual-review>



9 Den Frieden verorten: Friedensinfrastruktur (i4p)

Mir Mubashir, Rebecca Davis und Radwa Salah

„Man muss dem Frieden eine Anschrift geben.“

Ulrike Hopp-Nishanka

„Infrastruktur“ ist ein geläufiger Begriff – in Bezug auf soziale, wirtschaftliche und technische Versorgungsstrukturen eines Landes oder einer Organisation. Er beschreibt grundlegende physische und organisatorische Rahmen, Strukturen, Dienstleistungen und Einrichtungen wie Gebäude, Verkehrssysteme und Stromnetzwerke, die ein Unternehmen benötigt und nutzt, um effektiv zu arbeiten. Welche Infrastruktur braucht nun aber der Frieden?

FRIEDENSINFRASTRUKTUR | alle materiellen und immateriellen Dinge, die durch einen (Wieder-)Aufbau konstruktiver sozialer und politischer Beziehungen und Konflikttransformation zur Friedenserhaltung beitragen. Dies umfasst auch Ressourcen, Strukturen und Mechanismen zur Verbesserung der gesellschaftlichen Resilienz – der Fähigkeit, sich von Rückschlägen zu erholen, Traumata zu überwinden und Ressourcen zur Anpassung an Veränderungen und Notsituationen zu entwickeln.

Dieser Begriff findet im Bereich der Friedensförderung zunehmend Beachtung. *Peace Infrastructures / Infrastrukturen für den Frieden – i4p* (oder *Friedensinfrastruktur*) bezeichnen eine Vielzahl materieller und immaterieller Elemente, die durch den (Wieder-)Aufbau konstruktiver sozialer und politischer Beziehungen und Konflikttransformation zur Friedenserhaltung beitragen. i4p erzeugen auch die Ressourcen, Strukturen und Mechanismen zur Verbesserung der gesellschaftlichen Widerstandsfähigkeit – die Fähigkeit zum Beispiel, sich von Rückschlägen zu erholen, Traumata zu überwinden und Ressourcen zur Anpassung an Veränderungen und Notsituationen zu entwickeln. Alle diese Komponenten sind vernetzt und hängen voneinander ab. Sie werden durch dynamische Kommunikation und Interaktion aufrechterhalten.

i4p kann Einheiten und Prozesse auf verschiedenen Ebenen betreffen, formale, non-formale und semi-formale Bereiche umfassen und dementsprechend auf nationaler, subnationaler und lokaler/gesellschaftlicher Ebene angesiedelt sein. In einigen Fällen werden sie „von oben“ (*top down*) eingeführt, während sie sich in anderen Fällen organischer „von unten“ (*bottom up*) entwickeln. Dabei kann es sich um formelle nationale Institutionen wie Friedensministerien handeln, die idealerweise mit lokalen Mechanismen zur Konfliktbearbeitung, wie beispiels-

Komponenten von i4p

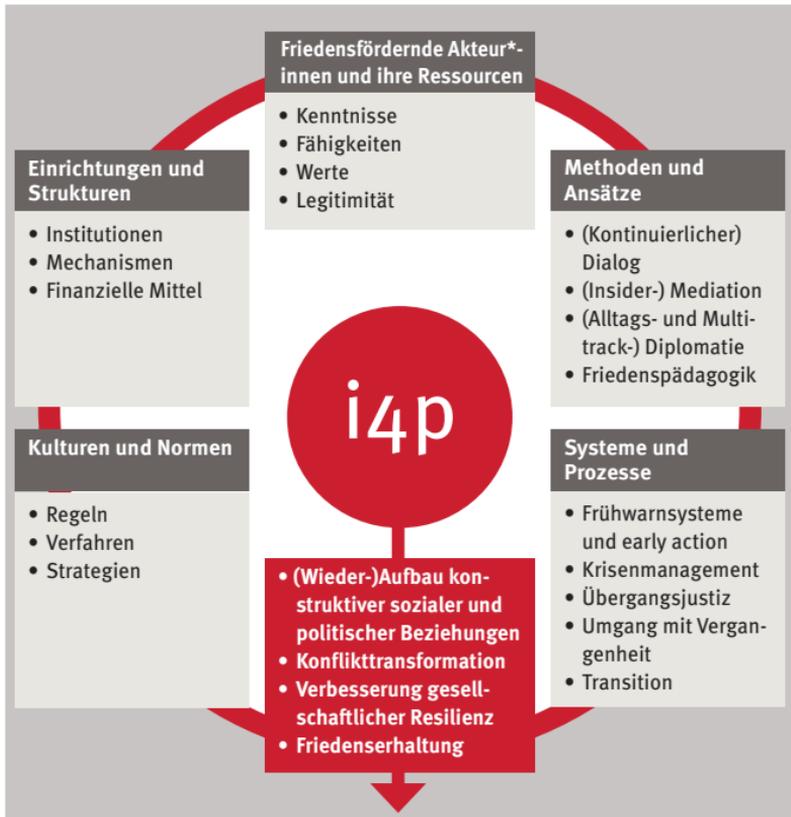


Abbildung 4, Quelle: Berghof Foundation; Mir Mubashir et al.

weise lokalen Friedenskomitees, verbunden sind. Sie reagieren auf politische Krisen, regen grundlegende Veränderungen an oder beschäftigen sich mit Fragen der Transformation von Gesellschaften (z. B. Nationale Dialoge und Wahrheits- und Versöhnungskommissionen). Es kann sich um informelle Netzwerke auf kommunaler Ebene für Frühwarnung und frühes Handeln (early action) handeln. Einige i4p werden kurzfristig anberaumt, z. B. falls Wahlen in Gewalt zu eskalieren drohen. Sie werden un-

mittelbar beendet, wenn die Gefahr der Eskalation vorüber ist. Meist werden jedoch dauerhafte Institutionen und Mechanismen geschaffen, um strukturelle Gewalt, wie etwa langfristige sozioökonomische Benachteiligung und deren soziokulturelle Legitimation, anzugehen. Diese Friedensstrukturen müssen sich aufgrund der Konfliktodynamik im Laufe der Zeit möglicherweise verändern und weiterentwickeln.

Ein fließendes und „vernetztes“ Modell von i4p kann eine horizontale und vertikale Koordination gewährleisten: Formale politische Maßnahmen staatlicher Akteure können mit den Friedensbemühungen von Insider-Friedensstiftern auf Graswurzelebene verbunden werden. (Die Rolle von Insider-Mediatoren ist seit vielen Jahren ein Schwerpunkt der Arbeit der Berghof Foundation.)

Überlegungen zur Einführung von i4p

Es gibt noch viel zu tun, um bestehende i4p vollständig abzubilden, zu identifizieren und zu verstehen. Während es seit Mitte der 90er Jahre üblich ist, über lokale Kapazitäten und Ansätze zu sprechen, könnte viel mehr getan werden, um Erfahrungen auszutauschen und die Zusammenarbeit zu verbessern und diese lokale Expertise zu stärken. Einige Praxiserfahrungen in der Einführung von i4p sollten hier wegweisend sein:

i4p organisch und nachhaltig weiterentwickeln

Friedensinfrastruktur muss sich organisch entwickeln, entsprechend den Bedürfnissen des spezifischen Kontextes; sie kann nicht vorgeschrieben werden oder durch internationalen Druck entstehen. Internationale Akteur*innen dürfen nicht Gefahr laufen, einen Universalansatz zu verbreiten und Blaupausen von einem auf einen anderen Kontext übertragen zu wollen. Sie sollten stattdessen bereit sein, von den lokalen kulturellen, ethnischen und religiösen Kontexten zu lernen und die Entwicklung von i4p mitzugestalten – unter der Prämisse, dass sie auch dazu aufgefordert wurden. Sie müssen von allen Konfliktbetei-

ligten als legitim und vertrauenswürdig angesehen werden. Dies kann sogar Möglichkeiten für eine interne Finanzierung von i4p eröffnen, indem beispielsweise lokale und nationale Unternehmen die Mittel dazu bereitstellen. Wenn Friedensinfrastruktur in erster Linie durch Projektfinanzierung internationaler Geber*innen etabliert wird, ist ihr Fortbestand auch nach Ablauf der Förderung sicherzustellen.

Inklusivität umsetzen

Inklusivität und Partizipation stellen in Bezug auf Umfang, Qualität und „Bereitschaft“ hohe Anforderungen an Regierungsführung und Friedensförderung (→ Auf gute Zusammenarbeit: Inklusivität und Partizipation). Während auf lokaler/kommunaler Ebene Umfang und Qualität – z. B. durch lokale Friedenskomitees oder bürgernahe Polizeimaßnahmen – gut koordinierbar sind, ist es in vielen Kontexten eine große Herausforderung, eine möglichst vielfältige Beteiligung sicherzustellen (Inklusivität). Vor allem in traditionellen, patriarchalen und gerontokratischen Gesellschaften laufen i4p Gefahr, Frauen, Jugendliche und marginalisierte Gruppen auszuschließen. Umfang und Qualität von Inklusion stellen sich für i4p dann eher auf subnationaler und nationaler Ebene als wichtige Aufgaben. Dabei können schrittweise und sich wiederholende Inklusionsmechanismen (wie in Friedensprozessen und Nationalen Dialogen) hilfreich sein, um den „Netzwerkmotor“ von i4p zu aktivieren. Dieser „Motor“ besteht aus Organisationen und Personen, insbesondere Insider-Mediator*innen, die die Kommunikation zwischen verschiedenen i4p-Komponenten aufrechterhalten können, aber auch mit „Spoilern“ umgehen, die versuchen, i4p und Kommunikationsabläufe zu stören.

Vernetzung und Kommunikation aufrechterhalten

Vernetzungen zwischen lokalen, subnationalen, nationalen und internationalen Elementen zu steuern ist einfacher gesagt als getan. Insbesondere die zentralen (subnationalen) Verbindungen zwischen lokaler und nationaler Ebene von i4p werden oft vernachlässigt oder mit zu wenigen Ressourcen ausgestattet.

Hintergrundwissen ...

Erste ihrer Art

Eines der ersten Beispiele für Friedensinfrastruktur entstand in Südafrika: Ein nationales Friedenssekretariat und Friedenskomitees auf mehreren Ebenen – lokal, regional und national – wurden eingerichtet, um die Umsetzung des Friedensabkommens von 1991 zu überwachen. Aufbauend auf einer gemeinsamen und integrativen Verantwortung waren diese Institutionen Teil eines umfassenden Rahmens für Friedensförderung. So sollen beispielsweise die Friedenskomitees dazu beigetragen haben, die politische Zukunft Südafrikas zu bestimmen, indem sie 1994 die Apartheid zum Stillstand brachten. Den südafrikanischen i4p gelang es, Gewalt einzudämmen und den Boden für friedliche Wahlen zu bereiten.

Top Down i4p

Um die Umsetzung des Umfassenden Friedensabkommens (CPA) von 2006 sicherzustellen und die nationalen Friedensbemühungen zu koordinieren, gründete Nepal das Ministerium für Frieden und Wiederaufbau. Das Ministerium verband staatliche Institutionen mit lokalen Friedensräten und Vermittlungszentren. Zu den Servicefunktionen der nepalesischen Friedensinfrastruktur gehörten Verhandlungsunterstützung, die Beratung politischer Parteien und Zugang zur Justiz durch kommunale Mediation.

Bottom up i4p

Lokale Initiativen zur Bewältigung von Ressourcen- und politischen Konflikten im nordkenianischen Bezirk Wajir in den frühen 90er Jahren waren eine so große Inspirationsquelle, dass sie in der nationalen Politik institutionalisiert wurden. Der Nationale Lenkungsausschuss für Friedensförderung und Konfliktbearbeitung koordiniert nun die Arbeit von Friedensaktivisten und Institutionen auf nationaler Ebene.

Institutionalisierte i4p

Der Nationale Friedensrat von Ghana hat die Bemühungen von Netzwerken von Insider-Mediator*innen institutionalisiert, um insbesondere wahlbezogene Gewalt zu verhindern und zu bekämpfen. Der Staat schuf eine Unterstützungseinheit für Friedensentwicklung, die sich mit anderen Regierungsbehörden abstimmen sollte, und ernannte auch Friedensförderungsbeauftragte auf subnationaler Ebene.

Die Stärke von mehrschichtigen regionalen i4p

Die Frühwarn- und Reaktionssysteme der afrikanischen Regionalorganisationen ECOWAS und IGAD stützen sich auf Netzwerke lokaler Beobachter*innen, die auch als First Response Teams fungieren, lokale Spannungen untersuchen und vermitteln und gleichzeitig staatliche und regionale Akteure alarmieren und einbeziehen.

i4p reagieren auf Krisen und Wandel

Das tunesische Quartett (eine Koalition nichtstaatlicher Akteur*innen unter der Führung der General Labour Union, UGTT) spielte eine entscheidende Rolle bei der Schaffung eines politischen Raums für Dialog und Zusammenarbeit, in dem bei Spannungen vermittelt und ein politischer Übergang nach dem „Arabischen Frühling“ gestaltet werden konnte. Das Quartett war kein Regierungsorgan, erwies sich aber als wesentlicher Bestandteil einer nationalen Friedensinfrastruktur, da die Mitglieder in allen Wahlkreisen Tunesiens als einflussreiche und glaubwürdige Akteur*innen wahrgenommen wurden.

i4p-Mechanismen für den Umgang mit Vergangenheit

Wahrheits- und Versöhnungskommissionen sind ein wichtiger Bestandteil von Übergangsjustiz. Diese Kommissionen ermöglichen es der Gesellschaft, die schmerzhafteste Vergangenheit zu verstehen und zu reflektieren und eine neue nationale Identität aufzubauen. Wahrheitskommissionen in El Salvador erwiesen sich als unerlässlich, um eine Überprüfung des Rechtssystems einzuleiten und den Schutz der Menschenrechte im Land zu verbessern.

Insider-Mediator*innen spielen in der Regel eine Schlüsselrolle, um den Überblick über die Zusammenhänge (und deren Fehlen) zu behalten, das Bewusstsein zu schärfen und Ressourcen entsprechend zu mobilisieren. Der Staat spielt manchmal eine koordinierende Rolle, wenn auch in begrenztem Umfang.

Missbrauch unterbinden

Bleiben bestimmte i4p als staatliche Institutionen längerfristig erhalten, können sie für Korruption und Missbrauch durch politische Parteien anfällig werden. Auch internationale Akteur*innen können bestimmte i4p für ihre eigene Agenda (aus)nutzen. Alle i4p-Maßnahmen sollten deshalb Rechenschafts- und Integritätsmechanismen enthalten, mit deren Hilfe ihr Mandat und ihre Personalausstattung neu bewertet und gegebenenfalls über ihre Auflösung beraten werden kann.

Abhängigkeit neu überdenken

Friedensinfrastruktur sollte nicht vollständig von der Unterstützung und dem politischen Willen staatlicher oder internationaler Akteur*innen abhängen. Vielmehr sollte sie in die „alltäglichen“ Friedensvorstellungen und in die verschiedenen Ebenen des gesellschaftlichen und politischen Lebens eingebettet werden. Allerdings ist Friedensinfrastruktur dann effektiver, wenn der Staat und die Konfliktparteien sich politisch verpflichten, zu ihren Funktionen beizutragen.

Literaturnachweise und -empfehlungen

Tobi P. Dress (2005). *Designing a Peacebuilding Infrastructure: Taking a Systems Approach to the Prevention of Deadly Conflict.* Development Dossier – United Nations. The United Nations Non-Governmental Liaison Service (NGLS).

ECDPM und EU (2012). *Strengthening National Capacities for Mediation and Dialogue: National Dialogue Platforms and Infrastructures for Peace.* Factsheet – EEAS Mediation Support Project – Knowledge Product. Brussels: European Centre for Development Policy Management. European External Action Service.

Hans-Joachim Giessmann (2016). *Embedded Peace. Infrastructures for Peace: Approaches and Lessons Learned.* UNDP.

- John Paul Lederach (2012).** *The Origins and Evolution of Infrastructures for Peace: A Personal Reflection*, in: *Journal of Peacebuilding & Development* 7 (3), 8–13.
- Jordan Ryan (2012).** *Infrastructures for Peace as a Path to Resilient Societies: An Institutional Perspective*, in: *Journal of Peacebuilding & Development* 7 (3), 14–24.
- Barbara Unger, Stina Lundström, Katrin Planta und Beatrix Austin (Hg.) (2013).** *Peace Infrastructures: Assessing Concept and Practice*. Berghof Handbook Dialogue Series 10. Berlin: Berghof Foundation.

Onlinequellen

- Peace Portal, Infrastructures for Peace**, <https://www.peaceportal.org/web/i4p>
- Special Issue: Journal of Peacebuilding and Development**, <https://www.tandfonline.com/toc/rjpd20/7/3>
- Feature: Insider Mediators, Berghof Foundation**, <https://www.berghof-foundation.org/featured-topics/insider-mediators/>



10 Prozesse begleiten: Fazilitation von Dialog und Verhandlung

Theresa Breitmaier und Frans Schram

“Nobody is as wise as we all together.”

African proverb

Dialoge und Verhandlungen sind ein wichtiges Instrument um Differenzen auf politischer und gesellschaftlicher Ebene, aber auch gewalttätige Konflikte, zu transformieren. Im Laufe der Zeit haben sich verschiedene Formen der Prozessbegleitung als Methode der Friedensförderung entwickelt. Moderierte Dialogprozesse werden nun auf vielen Ebenen (sogenannten *tracks*) ein- und umgesetzt: mit Entscheidungsträger*innen als Privat-

PROZESSBEGLEITUNG (FAZILITATION) | die Unterstützung durch eine anerkannte „dritte Partei“, um Kommunikation und Dialogprozesse, Verhandlungen und andere Begegnungen zu erleichtern. Prozessbegleitung kann vor, während und nach einem Treffen stattfinden.

DIALOG | eine persönliche Interaktion zwischen Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, Überzeugungen und Meinungen, bei der sie sich gegenseitig respektieren und einander so zuhören und voneinander lernen, dass sie ihre Einstellungen verändern.

VERHANDLUNG | eine wechselseitige Kommunikation, die darauf abzielt, eine Einigung zu erzielen, wo die Konfliktparteien gemeinsame und unterschiedliche Interessen verfolgen.

Alle drei sind von zentraler Bedeutung für Friedensschaffung und -förderung und spielen in allen Friedensprozessen eine Rolle.

personen (informelle track 1 Prozesse), mit einflussreichen Einzelpersonen und Vertreter*innen der Zivilgesellschaft (track 2 Prozesse) oder auch mit gemischten Gruppen aus Zivilgesellschaft und Entscheidungsträger*innen (track 1,5 Prozesse).

Transformative Dialogbegleitung

Dialogmethoden und Vorteile

Der Dialog als persönliche Interaktion zwischen Menschen, die sich, trotz unterschiedlicher Hintergründe, Überzeugungen und Meinungen, respektieren, ist ein zentrales – wenn nicht gar das klassische – Mittel, um Konflikte konstruktiv zu bearbeiten. Dies setzt die Bereitschaft voraus, eigene Einstellung u.U. zu ändern und voneinander zu lernen, indem man einander zuhört. Ein Sprichwort spitzt es zu: „Solange man spricht, schießt man nicht“. Gibt es – mit gesundem Menschenverstand betrachtet –

Zur Terminologie ...

Prozessbegleitung (Fazilitation): Prozessbegleitung bedeutet, dass eine akzeptierte „dritte Partei“ die handelnden (Konflikt)Parteien bei der Steuerung von Kommunikations- und/oder Verhandlungsprozessen unterstützt. Während die Mediation (→ Durch Dritte stärker: Mediation und Mediationsunterstützung) als halb-strukturierte Form der Prozessbegleitung das Ziel einer allseits anerkannten Vereinbarung verfolgt, konzentrieren sich andere Dialogbegleitungen eher auf die Verbesserung der Beziehungen und der Kommunikation zwischen den Konfliktparteien. Prozessbegleitung und Mediation unterstützen die Gruppen, erfolgreicher zu kommunizieren und sich gegenseitig besser zu verstehen. Personen, die solche Prozesse moderieren, sollen sich eher auf den Prozess als auf den Inhalt konzentrieren, können als kreative Ideengeber*innen die Diskussion aber teilweise auch bereichern.

Dialog: Dialog, wie Norbert Ropers ihn in “Basics of Dialogue Facilitation” definiert, ist der sinnvolle und sinnstiftende Austausch von Wahrnehmungen und Meinungen und eine der häufigsten Methoden, um Konflikte friedlich auszutragen.

Verhandlung: Im weitesten Sinne kann man Verhandlung als einen Kommunikationsprozess zwischen zwei oder mehr miteinander verbundenen Akteur*innen definieren, mit dem erklärten Ziel, eine Einigung über eine als Problem oder Konflikt wahrgenommene Situation zu erreichen. In vielerlei Hinsicht ist Verhandlung ein grundlegendes Mittel, um das zu bekommen, was man von einem*r Anderen will. Es ist eine wechselseitige Kommunikation, um eine Einigung in einer Situation zu erzielen, in der es gemeinsame wie widersprüchliche Interessen gibt.

eine bessere Methode, einen Konflikt zu lösen, als durch einen ehrlichen Meinungs austausch? Im Gegensatz zu den Begriffen „Diskussion“ und „Debatte“, die sich in erster Linie auf den Inhalt eines Gesprächs konzentrieren, legt das Wort „Dialog“ einen ebenso großen Wert auf die Beziehung zwischen den beteiligten Personen und versucht, einen „Wettbewerb“ zwischen den Konfliktparteien so weit wie möglich zu vermeiden. Das zentrale Ziel ist es, eine andere Art der Kommunikation und ein tieferes Verständnis für die eigenen und gegnerischen Bedürfnisse und Interessen zu schaffen. Dies ebnet den Weg für bessere Möglichkeiten zur Prävention, Bewältigung, Lösung oder sogar Transformation von Konflikten.

Zu den wichtigsten Merkmalen eines konstruktiven Dialogs gehören:

- ≡ Die Gleichheit aller Dialogteilnehmenden mit ihren individuellen Vorgeschichten und Meinungen wird von den Beteiligten respektiert und anerkannt.
- ≡ Sie trainieren aktives Zuhören und entwickeln Empathie für alle Dialogpartner*innen.
- ≡ Die Dialogpartner*innen stellen die eigenen Annahmen, Ideen, Emotionen und Ansichten zeitweise zurück, damit neue Impulse entstehen können.
- ≡ Sie sprechen frei und äußern aufrichtig ihre eigene Wahrheit. Die Dialogpartner*innen verdeutlichen dabei den Prozess, der ihre Position beeinflusst hat, anstatt nur ihre Schlussfolgerung daraus zu nennen.
- ≡ Die Beteiligten entschleunigen den Kommunikations- und Interaktionsprozess, öffnen sich für neue Einsichten und entdecken gemeinsame Lernchancen.

Dialoge sind wichtig, um Beziehungen zu verändern, Empathie zu fördern und Problemlösungen zu entwickeln. Dennoch sind sie kein Ersatz für die Beschäftigung mit strukturellen Ursachen und machtpolitischen Aspekten eines Konfliktes.

Diese Idealvorstellungen sind in hoch eskalierten Konflikten wohl selten erreichbar. Mitunter verweigern Konfliktparteien hier sogar persönliche Treffen, wenn beispielweise durch die politische Eskalation „moralische“, rechtliche oder physische Hürden aufgebaut wurden, die ein Treffen mit dem „Feind“ behindern. Die größte Herausforderung ist jedoch viel tiefer in den Identitätskonzepten, Wahrnehmungen, Ängsten (z. B. vor Gesichtsverlust oder davor, als schwach wahrgenommen zu werden) und den jeweiligen Gefühlen füreinander verwurzelt. Eine grundlegende Voraussetzung für erfolgsversprechenden Dialog ist daher die Schaffung von „geschützten Räumen“, in denen solche Treffen stattfinden.

Obwohl manche Dialoge als Einzelveranstaltungen organisiert werden, sind die meisten Praktiker*innen in der Friedensarbeit überzeugt, dass effektive Dialoge eher als Langzeitprozesse mit relativ stabilen Gruppen von Teilnehmenden konzipiert werden sollten.

Um sozialen Wandel zu fördern und kreative Formen des partizipativen Lernens zu entwickeln, wurden vielseitige Dialogmethoden und -instrumente erarbeitet. Sie beinhalten Methoden, die:

- ≡ die Teilnehmenden ermuntern, sich in einer Vielzahl von Settings (z. B. mittels der Open-Space Technik oder der Weltcafé-Methode) aufeinander einzulassen.
- ≡ die Teilnehmenden bestärken, über ihre Konflikterfahrungen, Sorgen und Erwartungen so zu sprechen, dass eine konstruktivere Interaktion möglich wird (exemplarisch hierfür steht der dazu von der Berghof Foundation erprobte Ansatz des Storytellings und der Biographiearbeit, beispielsweise im Südkaukasus).
- ≡ kreativ Empathie und Perspektivwechsel fördern (z. B. Theaterarbeit, Ideenschmieden, Rollenspiele).
- ≡ alternative Zukunftsentwürfe generieren (Szenario-Entwicklung, Zukunftswerkstätten und ähnliches – ein weiterer Bereich, den die Berghof Foundation sowohl in ihrer Forschung als auch in ihrem praktischen Engagement zunehmend untersucht).

Kritik an Dialogprojekten

Die Kritik an Dialogprojekten in der Konflikttransformation und Friedensentwicklung konzentriert sich vor allem auf deren strategische Defizite und die Schwierigkeiten, konkrete Auswirkungen zu messen. Viele Initiativen scheinen auf der simplen Annahme zu beruhen, dass Dialog an sich gut sei. Deshalb könne es nicht schaden, Vertreter*innen der Konfliktparteien zusammen zu bringen. Diese Annahme ist jedoch zu einfach. So wurden in zahlreichen Fällen Personen, die bereitwillig an Dialogprozessen teilgenommen hatten, von Hardlinern ihrer eigenen Gruppe attackiert, weil sie sich mit dem „Feind“ getroffen hatten. Die Entwicklung von nachhaltig funktionierenden Dialogen in spannungsgeladenem Umfeld ist eine schwierige Herausforderung. Dennoch haben viele Dialogprojekte, vor allem auf Graswurzelebene und unterhalb der oft dialogunwilligen Führungsebenen, maßgeblich dazu beigetragen, beispielhafte Friedensinseln und Friedenskulturen zu schaffen – auch wenn die Effekte dieser Ansätze auf makropolitischer Ebene oft nicht sichtbar sind. (→ Den Frieden verorten: Friedensinfrastruktur (i4p)).

Ein anderer Kritikpunkt lautet, dass Dialoge in stark asymmetrischen Konflikten sogar Schaden anrichten können. Wenn sie formal den Eindruck eines „Dialogs auf Augenhöhe“ erwecken, drohen sie die vorhandenen Ungleichheiten vor Ort zu verdecken: Während die mächtigeren Repräsentanten sich ihrer Offenheit zum Dialog über heikle Themen rühmen, empfinden die schwächeren Vertreter die Treffen als Zeitverschwendung, oder schlimmer, als Verfestigung des ungleichen Status Quo.

Die Erfahrung der Berghof Foundation zeigt, dass es – wie auch bei allen anderen Methoden der Friedensförderung und Konflikttransformation – entscheidend ist, die Dialogarbeit in einem strategischen Kontext und mit einer konkreten Theorie des Wandels zu gestalten und auf einen langfristigen Prozess mit parallelen Anstrengungen zur Bewältigung der strukturellen Konfliktursachen vorbereitet zu sein.

Verhandlungsbegleitung als Instrument von Friedensförderung

Transformationsmodelle bauen auf der Annahme auf, dass ein Konflikt sich von einer latenten hin zu einer manifesten Phase entwickelt. Auch Konfliktparteien entwickeln sich im Laufe der Zeit, so dass eine „Konfliktpartei“ zu einem späteren Zeitpunkt, wenn die Situation „reif“ ist, zu einer „Verhandlungspartei“ werden kann. Mit anderen Worten: (sinnvolle) Verhandlungen und Vermittlung können nur dann stattfinden und erfolgreich sein, wenn die Parteien anerkennen, dass es tatsächlich einen Konflikt gibt und wenn sie akzeptieren, dass die andere Partei für das Erreichen einer Konfliktlösung wichtig ist.

Aufgrund ihres offenen Charakters und ihrer flexiblen Auswahl an Teilnehmenden kann die Prozessbegleitung ein geeignetes Instrument sein, um Räume für Begegnungen, Austausch und (möglicherweise verhandlungsvorbereitenden) Dialog in Situationen zu schaffen, in denen Verhandlungen (noch) unmöglich sind – entweder weil die Parteien sie nicht für notwendig halten oder weil offizielle Verhandlungsformate existieren, der Prozess aber kaum vorankommt, so dass eine Pattsituation droht. (Siehe auch → Durch Dritte stärker: Mediation und Mediationsunterstützung und → Widerstände überwinden: Die Unterstützung von Friedensprozessen)

Neben der Zusammenarbeit mit zwei oder mehr Konfliktparteien kann die Prozessbegleitung auch auf soziale und politische Reformen ausgerichtet sein. Der moderierte Prozess befähigt die Teilnehmer*innen Reformen zuzustimmen, die Ansichten, Hoffnungen und Probleme der „anderen Seite“ beinhalten (→ Betroffene stärken: Empowerment und Ownership). Gegenseitiges Verständnis, Respekt und Anerkennung schaffen den Rahmen, die eigenen Themen zu definieren.

Literaturnachweise und -empfehlungen

- Roger Fisher und William Ury (2011).** *Getting to Yes: Negotiating an Agreement without Giving In*. Überarbeitete und erweiterte Ausgabe. New York: Penguin Books.
- Marianne Mille Bojer, Heiko Roehl, Marianne Knuth und Colleen Magner (2008).** *Mapping Dialogue: Essential Tools for Social Change*. Chagrin Falls, OH: Taos Institute Publications.
- Oliver Ramsbotham (2016).** *When Conflict Resolution Fails: An Alternative to Negotiation and Dialogue: Engaging Radical Disagreement in Intractable Conflicts*. London: Polity.

Onlinequellen

- Norbert Ropers (2017).** *Basics of Dialogue Facilitation*. Berlin: Berghof Foundation. https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Other_Resources/Ropers_BasicsofDialogueFacilitation.pdf [auch in Spanisch und Arabisch]
- Marika Blunck et al. (2017).** *National Dialogue Handbook: A Guide for Practitioners*. Berlin: Berghof Foundation. https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Other_Resources/NationalDialogue/BF-NationalDialogue-Handbook.pdf [auch in Spanisch, Französisch und Arabisch]
- Andrea Zemskov-Züge und Oliver Wolleh (Hg.) (2018).** *“Changing the Past in our Heads”: A Facilitator’s Guide to Listening Workshops*. Berlin: Berghof Foundation. https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Papers/20180111Caucasus_manual.pdf



11 Ganzheitlich planen: Menschliche Sicherheit

Hans J. Giessmann, Andreas Schädel und Basir Feda

“Peace, to have meaning for many who have known only suffering in both peace and war, must be translated into bread or rice, shelter, health, and education, as well as freedom and human dignity – a steadily better life.”

Ralph J. Bunche

Sicherheit bedeutet im ursprünglichen Wortsinn einen Zustand frei von Sorge (lat.: *se cura*). Von der Entstehung der ersten Nationalstaaten in der Mitte des 16. Jahrhunderts bis zum Ende des Zweiten Weltkriegs wurde Sicherheit allgemein als wichtigste Aufgabe des Staates begriffen. Der Staat sollte die äußere Souveränität wahren und jegliche Gefahren von außen, insbesondere

MENSCHLICHE SICHERHEIT | ein umfassendes, menschenzentriertes und präventionsorientiertes Konzept, das den Schutz vor Bedrohungen in den Bereichen Wirtschaft, Ernährung, Gesundheit, Umwelt, persönlicher, gesellschaftlicher und politischer Sicherheit umfasst.

militärische Bedrohungen von anderen Staaten, abwehren. Dieses Verständnis hat sich in den letzten Jahrzehnten fundamental gewandelt.

Die Erosion des traditionellen Sicherheitsverständnisses

Es gibt unzählige Beispiele in der Geschichte, in denen das Streben nach „Sicherheit“ dazu diente, Angriffe und Kriege, die Eroberung von Kolonien und die Unterdrückung von Völkern zu rechtfertigen. Sicherheitspolitik wurde als ein Nullsummenspiel angesehen, das nach den Regeln der Stärkeren gespielt wurde und bei dem die Mächtigen ihre Sicherheit durch die Unsicherheit der Ohnmächtigen erkaufte. Dieses enge Verständnis von Sicherheit – Souveränität und Schutz des Staates gegen andere Staaten – wurde mit dem Eintritt der Menschheit in das atomare Zeitalter erstmals grundlegend infrage gestellt.

Da jeglicher Nuklearwaffen-Einsatz das Risiko unkontrollierbarer Zerstörung, bis hin zur Vernichtung der Menschheit birgt, wurde die Interdependenz der Sicherheit zwischen den Staaten im Besitz von Atomwaffen und denjenigen, die keine hatten, zu einem Politikum. Ein tiefes Verständnis dieser neuen Dimension der Bedrohung – und für die Verantwortung von Sozial- und Naturwissenschaftler*innen, gemeinsam nach Wegen für einen besseren Umgang mit Konflikten zu suchen – war ein wichtiger Impuls für die Gründung der Berghof Stiftung für Konfliktforschung in den 1970er Jahren.

Aufgrund der verstärkten Wahrnehmung dieser atomaren Interdependenz ist ein Bewusstsein entstanden, dass Sicherheit weder ein rein militärisches Thema ist, noch allein das Privileg von Staaten sein darf. Auch andere globale nichtmilitärische Bedrohungen der Existenz rückten weiter ins öffentliche Blickfeld. Verflechtungen bestehen aber nicht nur zwischen Staaten, sondern auch zwischen Akteuren in einem Konflikt, etwa zwischen dysfunktionalen Regierungen und einer organisierten Opposition in fragilen Staaten. Interdependenz führt dazu, über kooperative Ansätze zur Risikoverringerung nachzudenken. Sie kann damit auch das Interesse an → Konflikttransformation stärken.

Ein erweitertes Sicherheitskonzept

In den 1970er und 1980er Jahren erhielt eine zunächst auf Fachkreise beschränkte Debatte zunehmend öffentliche Aufmerksamkeit: Nichtmilitärische „globale Risiken“ wie der Klimawandel, Ressourcenknappheit, Unterentwicklung und moderne Pandemien wurden plötzlich als kriegsähnliche Bedrohungen für die Sicherheit von Staaten und Völkern eingestuft. Der bisher unstrittige traditionelle Sicherheitsfokus auf militärische Bedrohungen verschwamm zunehmend. Der Bericht der Weltkommission für Umwelt und Entwicklung (Brundtland Bericht) von 1987 stellte fest:

„Konflikte können nicht nur durch politische und militärische Bedrohungen der nationalen Souveränität entstehen, sondern auch durch Umweltzerstörung und dem Verwehren von Entwicklungschancen. Maßnahmen zur Verringerung von Umweltgefahren für die Sicherheit erfordern eine Neudefinition der Prioritäten auf nationaler und globaler Ebene. Eine solche Neubestimmung könnte erreicht werden, wenn man sich generell auf eine umfassendere Definition von Sicherheit verständigen könnte und wenn militärische, politische, umweltbedingte und andere Konfliktquellen einbezogen würden.“ (Ü. d. Red.)

Eine Sicherheitspolitik, die sich auch mit nichtmilitärischen Risiken und Bedrohungen auseinandersetzt, erfordert andere Instrumente und Ansätze als militärische Verteidigung. Risiken mit globaler Reichweite können durch nationalstaatliche Politik oder gar bewaffnete Abschreckung kaum entschärft, geschweige denn gelöst werden. Vielmehr erfordert dies zwischenstaatliche und transnationale Zusammenarbeit. In der Theorie ist der Schluss aus dieser Erkenntnis klar und einfach: Die Souveränität eines Staates wird de-legitimiert, wenn die Verfolgung eigener Interessen und Politik die Sicherheit anderer Staaten gefährdet.

In der Praxis steht die politische Dominanz des traditionellen Sicherheitsdenkens einer konstruktiven Erweiterung von Sicherheitsperspektiven jedoch weithin entgegen. Verhandlungen über globale Risiken wie Klimawandel, Wasserknappheit und Verlust der Artenvielfalt zeigen zwar ein wachsendes Bewusstsein für die Notwendigkeit globaler Kooperation, aber auch die Schwierigkeiten von Nationalstaaten, Kompromisse zu erzielen, wenn ihre Interessen miteinander konkurrieren.

Im Bemühen, ihre Machtpositionen zu erhalten, tendieren vor allem die mächtigeren Staaten dazu, ihre Politik zu „versicherheitlichen“. Das heißt, wie beispielsweise die aktuelle EU Migrationspolitik zeigt, dass sie ihre eigenen Interessen gegen die Bedürfnisse anderer verteidigen, statt faire Vereinbarungen anzustreben. Auch in der Prävention von gewalttätigem Extremismus zeigen sich ähnlich negative Auswirkungen der „Versicherheitlichung“, wie aus einem unserer jüngsten Berghof Handbook Dialoge deutlich hervorgeht. Aufgrund der beschriebenen globalen Verflechtungen wird Sicherheitspolitik, die auf Kosten anderer geht, allerdings auf kurz oder lang nur zu größerer Unsicherheit für Alle führen.

Von erweiterter Sicherheit zu menschlicher Sicherheit

Die weltweiten fundamentalen politischen und gesellschaftlichen Veränderungen nach dem Ende des Kalten Krieges haben

Sicherheitskonzepte	
	Traditionelle Sicherheit
Ziel	Schutz des Staates gegenüber militärischen Bedrohungen durch andere Staaten
Akteursebene	Staaten
Instrumente und Ansätze	Verteidigungspolitik; Staatenbündnisse; Kodifizierung und Durchsetzung von internationalem und humanitärem Völkerrecht

Tabelle 2, Quelle: Berghof Foundation

die Wahrnehmung von Sicherheitskonzepten rund um den Erdball beeinflusst. Diese politischen und gesellschaftlichen Veränderungen, verbunden mit den globalen Risiken, betreffen das Leben aller Menschen. Vor diesem Hintergrund hat der Jahresbericht des Umweltprogramms der Vereinten Nationen von 1994 den Begriff „menschliche Sicherheit“ geprägt. Menschliche Sicherheit bedeutet für jeden einzelnen Menschen die Freiheit von Furcht (z. B. Schutz vor Gewalt) und die Freiheit von Not (als ganzheitlicher Ansatz von Sicherheit, der den Schutz vor Hunger, Krankheit und Naturkatastrophen, etc. beinhaltet).

Erweiterte Sicherheit	Menschliche Sicherheit
Schutz von Staaten und ihrer Gesellschaften gegen militärische und nichtmilitärische (nichttraditionelle) Bedrohungen und Risiken	Schutz aller Menschen vor Bedrohungen, ungeachtet des Ursprungs der Bedrohungen (Freiheit von Furcht und Freiheit von Not)
Staaten	Staaten, Nichtregierungsorganisationen, soziale Gruppen, Individuen
Gemeinschaftliche und integrierte Strategien für alle Politikbereiche, militärische und zivile Elemente eingeschlossen, Versicherunglichung von Politikbereichen	Dominanz ziviler Strategien zur Bereitstellung der Lebensgrundlagen in Frieden, Würde und Wohlstand für alle

Menschliche Sicherheit wurde als umfassendes, menschenzentriertes und präventionsorientiertes Konzept entwickelt, das den Schutz vor Bedrohungen in den Bereichen Wirtschaft, Ernährung, Gesundheit, Umwelt, individueller, gesellschaftlicher und politischer Sicherheit umfasst. Revolutionär daran ist nicht allein, dass hier ein holistischer Ansatz den traditionellen Sicherheitsgedanken mit Entwicklungszielen verknüpft. Vielmehr weist das Konzept der menschlichen Sicherheit den Staaten die Verantwortung zu, die dafür notwendigen Bedingungen zu schaffen.

Japan und Kanada gehörten zu den ersten Staaten, die das Konzept der menschlichen Sicherheit in ihre nationale Politik auf-

genommen haben. Kanada konzentrierte sich hauptsächlich auf den Schutz vor diversen Bedrohungen, während Japan einige der Debatten der Vereinten Nationen aufgriff und den Fokus stärker auf Bildung, Gesundheit und Umwelt legte, um „Lebensstile zu verändern“ und das Potenzial jedes Menschen zu nutzen.

Zum ersten Mal wurde die Souveränität der Staaten, im eigenen Land nach eigenem Ermessen zu handeln, in Frage gestellt, falls Regierungen die universellen Menschenrechte und -freiheiten missachteten. Das Konzept der „Schutzverantwortung“ wurde 2001 von der Internationalen Kommission zu Intervention und Staatensouveränität (ICISS) entwickelt und weiter vorangetrieben. Demnach sollte es Regierungen nicht erlaubt sein, ihre eigenen Bürger*innen zu bedrohen. Zuwiderhandlungen sind durch ein Mandat der internationalen Gemeinschaft sanktionierbar.

Die Legitimität und Rechenschaftspflicht von Staaten unter Vorbehalt ihrer „Schutzverantwortung“ ist allerdings nicht unumstritten, da mächtige Akteure sich darauf berufen könnten, um ihre Eigeninteressen zu verfolgen und in anderen Staaten zu intervenieren. Trotz dieser Problematik bleibt die Anerkennung des Vorrangs menschlicher Sicherheit eine wichtige politische Errungenschaft und insofern auch ein Bezugsrahmen für Konflikttransformation.

Nachhaltige Entwicklung und gerechter Friede sind nicht nur unerlässliche Voraussetzungen für menschliche Sicherheit, sondern beeinflussen sich auch gegenseitig. Wenn Staaten also zur Verantwortung gezogen werden, wenn sie die Rechte ihrer Bürger*innen in eklatanter Weise verletzen, erhöhen sich die Chancen für eine friedlichere Ausgestaltung sozialer und politischer Beziehungen. Das Konzept der menschlichen Sicherheit thematisiert grundlegende Ursachen von Gewaltkonflikten, die auch für die Konflikttransformation von größter Bedeutung sind. Vor allem richtet es die Aufmerksamkeit auf nachhaltige Gewaltprävention. Weil Konflikttransformation darauf abzielt, Verhaltensmuster zu beeinflussen und strukturelle oder zwischen-

menschliche Konflikte in konstruktive Beziehungen umzuwandeln, gilt diese umgekehrt als ein vielversprechender Ansatz, um das Ziel der menschlichen Sicherheit zu unterstützen.

Literaturnachweise und –empfehlungen

- David Andersen-Rodgers und Kerry Crawford (2018).** *Human Security: Theory and Action*. Lanham: Rowman & Littlefield.
- Mohammed Abu-Nimer (2018).** *Islamization, Securitization, and Peacebuilding Responses to Preventing and Countering Violent Extremism*, in: Lisa Schirch (Hg.) *The Ecology of Violent Extremism: Perspectives on Human Security and Peacebuilding*. Lanham: Rowman & Littlefield, 218-225.
- David Bosold und Sascha Werthes (2005).** *Human Security in Practice: Canadian and Japanese Experiences*, in: *International Politics and Society [Internationale Politik und Gesellschaft]*, 1/2005, 84-101.
- Barry Buzan et al. (1997).** *Security: A New Framework for Analysis*. Boulder: Lynne Rienner Publishers.
- ICISS (2001).** *The Responsibility to Protect. Report of the International Commission on Intervention and State Sovereignty*. Ottawa: International Development Research Centre.
- Robert Picciotto et al. (2007).** *Global Development and Human Security*. London: Routledge.

Onlinequellen

- Our Common Future (1987).** *Report of the World Commission on Environment and Development (Brundtland Report)*. UN Documents A/42/427, www.un-documents.net/ocf-11.htm#II.
- United Nations (Hg.) (2003).** *Human Security Now: Protecting and Empowering People*. New York: Communications Development Inc., <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/91BAEEDBA50C6907C1256D19006A9353chs-security-may03.pdf>.
- United Nations (Hg.) (2017).** *The Sustainable Development Goals Report*, <https://unstats.un.org/sdgs/files/report/2017/TheSustainableDevelopmentGoals-Report2017.pdf>.
- Simon Fraser University – Human Security Project**, <http://www.css.ethz.ch/en/services/css-partners/partner.html/13296>



12 Gender und Jugend: ein Perspektivwechsel

Julian Demmer, mit Nico Schernbeck, Selin Aksoy
und Karla Sanel

“Youth [and women] should not be on the table, but around the table.”
UN-Fortschrittsstudie zu Jugend, Frieden und Sicherheit

In Bildern zu denken hilft dabei zu erkennen, wie geschlechtsspezifisch unsere Assoziationen zu Krieg und Frieden sind, und dass niemand im alltäglichen Denken und Handeln das „Gendern“ oder „Stereotypisieren“ ganz vermeiden kann. Da wir Gewohnheiten meist nicht infrage stellen, können uns *Gender Studies* bewusst machen, wie individuelle Identitäten gestaltet sind. Sie helfen auch, die soziale Konstruktion von „Männlichkeit“ und „Weiblichkeit“ sowie von geschlechtsspezifischen Aspekten

GENDER | der Umstand, bestimmten Geschlechterrollen, wie „männlich“ oder „weiblich“, zugeordnet zu werden, die sich stärker auf soziale und kulturelle Unterschiede als auf biologische beziehen.

JUGEND | eine Übergangsphase von der Kindheit zum Erwachsenwerden

kritisch zu analysieren. Dazu gehört die geschlechtsspezifische Organisation des öffentlichen und privaten Lebens in Kriegs- und Friedenszeiten, wie Cordula Reimann betont hat. Im Gegensatz zu Gender, das die (Selbst-)Wahrnehmung des Individuums kontinuierlich prägt, benennt „Jugend“ eine Übergangsphase (von der Kindheit zum Erwachsenwerden). Damit sind bestimmte Meilensteine in sozioökonomischen und kulturellen Bereichen verbunden, so dass eine allgemeingültige Definition einer abgegrenzten Altersspanne kaum möglich ist.

Sowohl Gender als auch Jugend können als sozial konstruierte Kategorien betrachtet werden, die mit zugewiesenen Rollen, Status, Aufgaben und Verantwortlichkeiten assoziiert werden. Transformative Ansätze erweitern unsere Sichtweise, wodurch wir die Bedeutung der positiven Beiträge aller ungeachtet ihrer Kategorisierung erkennen und gleichzeitig die Einschränkung, die sich durch bestimmte Rollenbilder und Zuschreibungen ergeben, nicht vergessen.

Beide Kategorien weisen zahlreiche Gemeinsamkeiten auf: sowohl Frauen als auch Jugendliche gelten als überproportional von Gewalt und Konflikten betroffen. Gleichzeitig werden beide in Friedensprozessen zu wenig eingebunden und oft marginalisiert. Die beiden internationalen Resolutionen zu Frauen, Frieden und Sicherheit sowie zu Jugend, Frieden und Sicherheit legen daher besonderen Wert darauf, Frauen und Jugendliche nicht nur als Opfer in Konflikten zu betrachten, sondern sie

Stell dir vor ...

Wenn man die Augen schließt und an „Krieg“ denkt, was sieht man?

Wenn man an eine Person im Krieg denkt, ist sie männlich oder weiblich, jung oder alt?

Stellt man sich einen vergewaltigten Mann vor, der tot auf dem Boden liegt mit seinen weinenden Kindern um ihn herum? Sieht man ein junges Mädchen mit einem grimmigen Gesicht, das seine AK-47 in den Händen hält? Wie sehen die Leute bei einer Konferenz aus, die mit einem Handschlag die Unterzeichnung eines Friedensabkommens besiegeln? Sind sie männlich oder weiblich, jung oder alt?

auch als treibende Kräfte eines positiven Wandels und für Konflikttransformation wahrzunehmen. Letztendlich ist es wichtig, sich mit den speziellen Konflikt- und Gewalterfahrungen von (jungen) Frauen und (jungen) Männern zu beschäftigen und ihre Stimmen für einen Perspektivwechsel sinnvoll einzubeziehen.

Konflikttransformation in einer Gender- und Jugendperspektive

Auch wenn sie oft vernachlässigt werden, sind gender- und jugendsensible Perspektiven wichtig, um die Ursachen und Auswirkungen von (gewalttätigen) Konflikten zu analysieren und zu verstehen und die erforderlichen Mittel zu deren Transformation zu identifizieren.

Auf Makroebene betrachten solche Perspektiven patriarchale und gerontokratische Strukturen und die daraus resultierenden (Un)Gerechtigkeiten als Grundursachen für Konflikte. Frauen und Jugendliche sind hier in der Regel von formalen und informellen gesellschaftspolitischen und wirtschaftlichen Räumen ausgeschlossen. Dagegen verleihen traditionelle und kulturelle Normen häufig Personen (fortgeschrittenen) Alters und (männ-

lichen) Geschlechts Macht und Autorität, so dass sich Hierarchien bilden, die Jugendliche oder Frauen daran hindern, an (politischen) Entscheidungsprozessen teilzuhaben.

Diese strukturelle Ausgrenzung wird besonders in formalen Friedensprozessen deutlich, die meist den eher älteren Männern vorbehalten sind. Vorherrschende, vereinfachte Stereotypen – wie z. B., dass Jugendliche besonders in Gewalttaten involviert sind, dass sich überwiegend männliche Jugendliche gewalttätigen Gruppen anschließen und dass Frauen in erster Linie Opfer von Gewalt sind – verhindern immer noch das aktive Engagement von Frauen und jungen Menschen in Friedensprozessen. Werden diese stereotypen Sichtweisen verinnerlicht, können sie auf die Peergruppen projiziert werden, wodurch negative Perspektiven verfestigt und destruktive Gewaltspiralen geschürt werden. Der Teufelskreis birgt das Risiko, dass bestimmte Gruppen auf Gewalt setzen, um diesem zu entkommen.

Sicherlich stellen junge Männer die Mehrheit der an Konflikt und Kriegen aktiv Beteiligten (damit aber auch die Mehrheit der Opfer bewaffneter Gewalt) dar. Umgekehrt sind junge Frauen überproportional von geschlechtsspezifischer Gewalt betroffen (UNFPA 2015, 21). Gleichzeitig bleiben viele andere Erfahrungen oftmals im Verborgenen: Auch Männer werden Opfer geschlechtsspezifischer Gewalt. Und die Rolle weiblicher Kriegsakteurinnen wird zunehmend untersucht, wobei die Berghof Foundation führend in der Aktionsforschung zu Führungsrollen von Ex-Kombattantinnen nach dem Krieg ist.

Schließlich darf nicht übersehen werden, dass die meisten jungen Menschen nicht an Gewalt beteiligt sind. Lange wurden, aufgrund der vorherrschenden Opfer- und Täterstereotypen, die Schlüsselrollen von Frauen und Jugendlichen in der Gewaltprävention, der Transformation von Konflikten und der Friedenserhaltung vernachlässigt. In den letzten Jahren hat sich langsam ein Interesse an diesen "blinden Flecken" entwickelt. Eine dif-

ferenziertere Analyse hebt die verschiedenen Formen hervor, in denen diese Akteur*innen positiv auf formale und informelle Friedensprozesse eingewirkt haben. Obwohl ihr volles Potenzial noch nicht umfassend erforscht wurde, zeigen aktuelle Studien, dass die Beteiligung von Frauen sich positiv auf Friedensprozesse auswirkt, insbesondere bei der Entscheidungsfindung (O'Reilly 2015). Die Untersuchung einzelner Friedensaktivitäten junger Menschen deuten ebenfalls auf ein Potential dieses „jungen Raumes“, das lange übersehen wurde, aber umso mehr zur Transformation von Konflikten nutzbar wäre – sei es zur Sensibilisierung für Frieden und Gerechtigkeit, in der Dialogbegleitung oder als Fürsprecher bei Verhandlungen mit bewaffneten Gruppen .

Aus der Praxisperspektive

Unter Betonung der moralischen und pragmatischen Notwendigkeit, Frauen und Jugendliche stärker zu berücksichtigen, haben die Resolution 1325 des UN-Sicherheitsrates zu Frauen, Frieden und Sicherheit und dann die Resolution 2250 zu Jugend, Frieden und Sicherheit die Ausarbeitung politischer Leitlinien, Planungsinstrumente und Erfahrungsberichte gefördert. Gender- und Jugendmainstreaming wird zunehmend als wichtiges Instrument zur Planung und Umsetzung von integrativen und effektiven friedensbildenden Maßnahmen verstanden. Allerdings gibt es noch viele konzeptionelle und methodische Herausforderungen, um Konflikttransformation zu einem wirklich geschlechtssensiblen und jugendpartizipatorischen Unterfangen zu machen. So gibt es immer noch die Vorstellung, Genderanalysen beschäftigten sich vornehmlich mit „Frauenfragen“, Genderexperten müssten zwangsläufig weiblich sein oder die Wahrnehmung, Gender Mainstreaming sei v. a. lästiges „Muss“ und eine zusätzliche Arbeitsbelastung. Dabei sollte Gender Mainstreaming ein nützliches Instrument sein, das Planung verbessert und die Effektivität und Nachhaltigkeit von Friedenseinsätzen erhöht.

Obwohl es sich um eine augenscheinlich heterogene Gruppe handelt, sind die Definitionen von Jugend in der Regel zu einfach

und geschlechterblind, da sie die spezifischen Bedürfnisse, Interessen und Positionen junger Menschen in Friedensprozessen ausblenden und daher Bemühungen um eine sinnvolle Einbindung dieser Gruppe behindern. Selbst wenn sie in Friedensprozesse einbezogen werden, sind die Partizipationsmöglichkeiten meist begrenzt, haben eine Alibifunktion und beschränken sich auf „Jugendfragen“ wie Bildung oder Zugang zum Arbeitsmarkt. Vorhandene Räume, in denen sie mit anderen Interessengruppen interagieren, sich engagieren und bestehende Machthierarchien mitunter verändern können, bleiben ihnen meist verschlossen.

Perspektivwechsel ... es ist noch ein weiter Weg

Die Friedensförderung ist gemeinhin weit darin voran gekommen, politische Rahmenbedingungen zu entwickeln, die differenziert auf Akteur*innen, Prozesse, Ursachen und Transformation von Konflikten schauen (→ Nachhaltig wirken: Friedensentwicklung und -erhalt; → Den Wandel gestalten: Konflikttransformation). Die Agenden zu Prävention und Friedenserhaltung des Generalsekretärs der Vereinten Nationen und die damit verbundenen Resolutionen zu Frauen, Frieden und Sicherheit sowie zu Jugend, Frieden und Sicherheit sind in dieser Hinsicht herausragende Beispiele, wie die wichtige Rolle traditionell marginalisierter Akteur*innen wie Frauen und Jugend bei der Konflikttransformation hervorgehoben werden kann.

Um Frauen und Jugendliche in der Praxis sinnvoll in Friedensprozesse einbinden zu können, müssen Interventionen deren besondere Rollen und Qualitäten bei der Gestaltung von Friedensprozessen ebenso berücksichtigen wie die spezifischen Herausforderungen, die ihre Einbeziehung mit sich bringt. Die Studie von unserem Kollegen Mir Mubashir und Irena Grizelj hat etwa gezeigt, dass Gender- und Jugendperspektiven Alltagsräume eröffnen, in denen sich diese Akteur*innen für den Frieden engagieren. Diese Bemühungen zu stärken und Andere zu ermutigen, sich ebenfalls zu engagieren, kann dazu beitragen, in erster Linie negative Stereotypen zu überwinden und die positive

Wirkung von Frauen und Jugendlichen sichtbar zu machen (und damit ihren vielfältigen Rollen und Möglichkeiten gerecht zu werden). Und dann können wir vielleicht eines Tages die Augen schließen und den Krieg als etwas betrachten, das Frauen und Männer, Jung und Alt gemeinsam verhindern können.

Literaturnachweise und –empfehlungen

- Raewyn W. Connell (2005).** *Masculinities*. (2. Auflage) Berkeley: University of California Press.
- Diana Francis (2004).** *Culture, Power Asymmetries and Gender in Conflict Transformation*, in: Alex Austin et al. (Hg.). *Transforming Ethnopolitical Conflict*. The Berghof Handbook. Wiesbaden: VS Verlag, 91–107.
- Stina Maria Lundström und Shadia Marhaban (2016).** *Challenges and Opportunities for Female Combatants' Post-war Community Leadership: Lessons Learnt from Aceh and Mindanao*. Workshop Report. Berlin: Berghof Foundation.
- Mir Mubashir und Irena Grizelj (2018).** *The Youth Space of Dialogue and Mediation. An Exploration*. Berlin: Berghof Foundation.
- Marie O'Reilly (2015).** *Why Women? Inclusive Security and Peaceful Societies*. Inclusive Security Report, October 2015.
- Cordula Reimann (2002).** "All You Need Is Love" ... and What About Gender? *Engendering Burton's Human Needs Theory*. Working Paper 10. Bradford: University of Bradford.
- UNFPA (2015)** *State of World Population 2015. Shelter from the Storm. A Transformative Agenda for Women and Girls in a Crisis-prone World*. United Nations Population Fund.

Onlinequellen

- International Civil Society Action Network [ICAN] (2018),** *The Better Peace Tool* (2. Auflage). <http://www.icanpeacework.org/our-work/better-peace-initiative/>.
- Progress Study on Youth, Peace and Security (2018),** <https://www.youth4peace.info>
- Refugee Law Project "Gender Against Men" (Film, 2008),** <https://www.youtube.com/watch?v=mJSl99HQYXc>
- UN 2015 – Statistics on Youth in Armed Conflict** <http://www.un.org/youthenvoy/wp-content/uploads/2015/06/YouthStatsArmedconflict.pdf2.pdf>
- Women Waging Peace Initiative,** <https://www.inclusivesecurity.org/experts/>
- World Health Organization (2018),** <http://www.who.int/gender-equity-rights/understanding/gender-definition/en/>



13 Auf gute Zusammenarbeit: Inklusivität und Partizipation

Stina Lundström und Damjan Denkovski

“At this crucial time in our lives (...) I don’t think you can help but be involved.”

Nina Simone

Inklusivität und Partizipation haben als „Schlagworte“ innerhalb der Peacebuilding-Szene immer mehr an Bedeutung gewonnen. Aber wie könnten integrative und partizipative Prozesse in der Praxis in tief gespaltenen und kriegszerrütteten Gesellschaften aussehen, wenn das Vertrauen gering und der Wettbewerb um Macht hoch ist? Welche Möglichkeiten einer sinnvollen Einbeziehung und Beteiligung gibt es, wenn eine Zusammenarbeit kaum möglich, ein Rückfall in Gewalt aber

INKLUSIVITÄT | der Grad, zu dem alle Ebenen und Sektoren von Staat und Gesellschaft Zugang zu wichtigen Entscheidungsbereichen haben.

PARTIZIPATION | die indirekte oder direkte aktive Beteiligung einer Gruppe oder eines Einzelnen an einem Prozess hinaus.

Beide sind aus Sicht der Friedensförderung entscheidend, um das Verantwortungsbewusstsein der Beteiligten zu stärken und soziale Missstände in Form von Ausgrenzung und Marginalisierung von Gruppen abzubauen.

nur durch breite Zustimmung zu vermeiden scheint? Die Aushandlung von Waffenstillständen oder Durchführung nationaler Dialoge erfordert unterschiedliche, kontextspezifische Modelle (→ Widerstände überwinden: Die Unterstützung von Friedensprozessen). Hierfür sollten die Schlüsselkonzepte, Herausforderungen, Chancen und potenziellen Grenzen von Inklusivität und Partizipation in verschiedenen Phasen des Friedensprozesses strukturiert betrachtet werden. Im Folgenden

Zur Terminologie ...

Inklusivität und Partizipation sind zwei Schlüsselbegriffe, die oft in einem Satz zusammengefasst oder synonym verwendet werden. Obwohl eng verwandt, unterscheiden sie sich um Nuancen. Weit gefasst bezieht sich Inklusivität in Friedensprozesse auf den Grad des Zugangs, den alle Ebenen und Sektoren in Staat und Gesellschaft zu wichtigen Entscheidungsbereichen haben. Während Inklusivität als Prinzip oder Norm verstanden wird, geht Partizipation weit darüber hinaus und bezeichnet ein indirektes oder direktes aktives Engagement einer Gruppe oder eines Einzelnen in einem Prozess..

geht es darum, welche Elemente die Schaffung partizipativer und integrativer Friedensprozesse, über Normen und Prinzipien hinaus, erleichtern könnten.

Inklusivität und Partizipation: Prinzipien und Praktiken

Es gibt zwei Achsen, auf denen Inklusivität und Beteiligung an Friedensprozessen „gemessen“ werden können. *Horizontale Inklusivität* bezieht sich auf Prozesse zwischen Machthaber*innen oder Eliten. *Vertikale Inklusivität* hingegen betrifft auch weitere Ebenen der Gesellschaft (z. B. marginalisierte Gruppen wie Frauen, Jugendliche sowie ethnische und religiöse Minderheiten). Der Grad der horizontalen und vertikalen Inklusivität kann unter anderem ein Indikator dafür sein, inwieweit lokale Eigenverantwortung in einem Friedensprozess eine Rolle spielt.

Allerdings wird Inklusivität in verschiedenen Kontexten und Kulturen, aber auch von verschiedenen Akteur*innen innerhalb desselben Kontexts, unterschiedlich definiert. In einigen Konflikten kann bereits die bloße Konsultation von Jugendgruppen während Friedensverhandlungen als integrativ und partizipativ angesehen werden. Dagegen würde in anderen Fällen ein Frauenanteil von unter 50 % am Verhandlungstisch als ausschließend und nicht partizipatorisch gelten. Umfang und Tiefe von Inklusivität hängen auch davon ab, worum es bei dem Konflikt geht, wer die relevanten Interessengruppen sind und was potenzielle Störfaktoren sein könnten. Während einige die Macht haben (oder beanspruchen) zu entscheiden, wer partizipieren kann, müssen andere wiederum aktiv für ihr Recht auf Teilnahme kämpfen. Inklusivität und Partizipation in Friedensprozessen sind also oft politisch (und politisiert) und werfen eine Vielzahl von Fragen rund um Macht auf (→ Betroffene stärken: Empowerment und Ownership).

Zu Beginn von Friedensprozessen geht es meist darum, sich mit der Bedeutung von Inklusivität und Partizipation auseinanderzusetzen. Dies ist gerade auch für internationale Akteur*innen

wichtig, da es schnell passieren kann, dass sie Konflikte und die dynamischen Beziehungen zwischen den in ihnen handelnden Akteur*innen vereinfachen und missverstehen. Inklusivität und Partizipation hängen daher nicht nur davon ab, ob und wie bestehende Normen und Prinzipien überwunden werden können, sondern auch, inwieweit man über ein reines „Abzählen“ von Teilnehmenden hinauskommt.

Welche verschiedenen Formen von Inklusivität und Partizipation gibt es?

Bewaffnete Konflikte spiegeln oftmals tiefgreifende Strukturen (realer oder wahrgenommener) sozialer, politischer oder kultureller Ausgrenzung wider. Die kollektive Mobilisierung von marginalisierten sozialen und politischen Akteur*innen zu gewalt-samen Aufständen ist häufig das Ergebnis allgemeiner Missstände. Diese erfordern eine größere Beteiligung und Einbeziehung in soziale, politische und kulturelle Bereiche (→ Gewaltfrei mobilisieren: Gegen soziale Missstände). Daher ist es unerlässlich, dass Friedensprozesse über ein ausgehandeltes Friedensabkommen hinaus zu integrativeren staatlichen Strukturen und einer inklusiveren Gesellschaft führen. Andernfalls kann eine anhaltende politische, soziale und kulturelle Ausgrenzung den idealen Nährboden für erneute Gewalt und Re-Mobilisierung bilden.

Im Allgemeinen kann sich Inklusivität auf die folgenden drei Bereiche beziehen:

- ≡ *Verhandlungen* (wie Waffenstillstandsverhandlungen, Friedensverhandlungen, Nationale Dialoge und verfassungsgebende Versammlungen)
- ≡ *Gesetzeswerke* (wie Friedensabkommen, Verfassungsreformen, Rechtsverordnungen, Rechtsreformen) und
- ≡ *Reformen* (wie reformierte Institutionen, Landreformen, Reformen politischer Parteien und politische Umsetzung).

Dabei unterscheidet man zwischen zwei verschiedene Formen der Inklusivität:

Prozess- und Ergebnisinklusivität

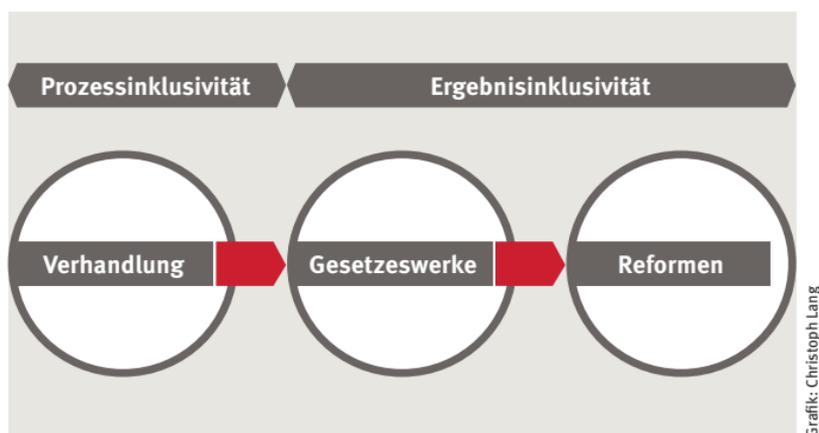


Abbildung 5, Quelle: Dudouet/Lundström 2016

Prozessinklusivität beschreibt, inwieweit ein Forum für Friedensförderung oder Friedenskonsolidierung, wie etwa Waffenstillstands- oder Friedensverhandlungen, nicht nur die Elite (horizontal), sondern auch die Gesellschaft in ihrer vertikalen Zusammensetzung mit einbezieht.

Ergebnisinklusivität bezieht sich dagegen auf die Reaktionsfähigkeit und Repräsentativität eines Friedensabkommens, einer neuen Verfassung oder Institution gegenüber allen Ebenen und Sektoren der Gesellschaft.

Was sind mögliche Formeln für Inklusivität und Partizipation?

Es gibt verschiedene Modelle, um Partizipation auf verschiedenen Ebenen der Friedensschaffung und Friedensförderung darzustellen. Einige Modelle beinhalten sogenannte „*inkrementelle Inklusivität*“. Diese beschreibt einen schrittweisen Prozess, in dem der Waffenstillstand aufgrund von Sicherheits- und/oder Vertrauensbedenken zunächst von einem kleinen Akteur*innenkreis ausgehandelt wird, die Beteiligung an einem

späteren Friedensabkommen oder der Ausarbeitung bzw. Implementierung einer neuen Verfassung aber zunimmt. Ein zweites Modell ist die *thematische Mehrebenen-Inklusivität*, bei der beispielsweise in der (halb-exklusiven) Hauptverhandlung zur Agrarreform gearbeitet wird, während zur selben Zeit inklusiv angelegte Runde Tische dazu dienen, Bedürfnisse und Missstände innerhalb der Gesellschaft zu eruieren. So kann ein breiter, sektor-übergreifender Konsens innerhalb der Zivilgesellschaft unabhängig von der formalen Verhandlung erreicht werden. Ein drittes Modell sind *parallele Konsultationsforen mit inklusiven Mechanismen*, in denen verschiedene Kanäle genutzt werden, um die formalen Verhandlungen zu beeinflussen. Diese parallelen Foren können Konsultationsforen, öffentliche Umfragen (die den Bevölkerungswillen zu einer bestimmten Angelegenheit verdeutlichen) oder Petitionen umfassen. Diese Foren sollen direkt in das formelle Verhandlungsforum, an die Mediator*innen oder Verhandlungsführer*innen rückgekoppelt werden. Das letzte Modell sind *informelle Mechanismen innerhalb integrativer formaler Strukturen*. Diese können dazu dienen, ein Stocken von Verhandlungen zu verhindern, wie z. B. erste vertrauensbildende Maßnahmen zwischen polarisierten Akteur*innen im Rahmen Nationaler Dialoge oder bei Verfassungsverhandlungen (z. B. die Einrichtung entsprechender Kommissionen im Rahmen des jemenitischen nationalen Dialogprozesses, siehe → Widerstände überwinden: Die Unterstützung von Friedensprozessen).

Herausforderungen und Wege in die Zukunft

Prozessinklusivität und Partizipation unterliegen mitunter beachtlichen Spannungen, Hindernissen und Herausforderungen. Zu den häufigsten Hindernissen in Friedensprozessen gehören: das Dilemma zwischen Inklusivität und Effizienz, „kosmetische“ Partizipation (d. h. ein reines Abhaken von Quoten im Gegensatz zu einer sinnvollen Partizipation) oder ein bewusster Boykott oder gar Behinderung seitens einiger Akteur*innen. Die Berghof Foundation hat im Rahmen ihres Forschungsprojekts zu politischer Beteiligung in Nachkriegsgesellschaften Wege zur Lösung

des Inklusions-Effizienz-Dilemmas erarbeitet. In einigen Fällen kann die subjektive Wahrnehmung, dass auch nicht-elitäre Interessen berücksichtigt werden, so bedeutsam sein, dass die faktische Einbeziehung von Interessengruppen in den Prozess selbst darüber hinaus nicht mehr unbedingt notwendig ist. In anderen Kontexten kann die Einbeziehung einer nichtstaatlichen bewaffneten Gruppe zu mehr Gewalt durch nicht teilnehmende Gruppen führen. Umgekehrt könnte sich herausstellen, dass die Vorteile einer Verhandlungslösung überwiegen, so dass die Begründungen für Gewaltanwendung fraglich werden.

Neben der Bewältigung prozessorientierter Herausforderungen kann es an Kapazität oder Mitteln mangeln, um *Ergebnisinklusivität* zu unterstützen, z.B. bei der Umsetzung von Friedensabkommen oder Staatsreformen. Möglicherweise fehlt auch der echte politische und soziale Wille, die eigentlichen Konfliktursachen sinnvoll zu transformieren; oder es wurden keine Mechanismen und/oder Verfahren zur Umsetzung vereinbart.

Internationale Akteur*innen sollten die langfristigen Folgen ihrer Bemühungen bei der Unterstützung von Friedensprozessen oder der Bereitstellung von Entwicklungshilfe berücksichtigen. In beiden Fällen können Entscheidungen über Inklusivität vs. Effizienz und Elitenkonsens vs. breitere Zustimmung (oft in Verbindung mit Programmen für andere Akteur*innen), auch unabsehbar, das Machtgleichgewicht und die Gesamtausrichtung eines Prozesses erheblich beeinflussen. Es gibt keine einheitliche Vorlage, wie mit den Dilemmata und Herausforderungen von Inklusivität und Partizipation in Friedensprozessen umzugehen sei. Planung und Ablauf sind dabei entscheidend und in verschiedenen Phasen des Prozesses können verschiedene Modelle erforderlich sein. Die Prozessgestaltung sollte daher auf einem soliden Verständnis des Kontextes und der Konfliktdynamik basieren, und der Prozess selbst sollte flexibel genug bleiben, um sich jederzeit den lokalen Verhältnissen anpassen zu können.

Literaturnachweise und –empfehlungen

Clare Castillejo (2014). *Promoting Inclusion in Political Settlements: A Priority for International Actors?* Oslo: Norwegian Peacebuilding Resource Centre.

Véronique Dudouet and Stina Lundström (2016). *Post-war Political Settlements: From Participatory Transition Processes to Inclusive State-building and Governance.* Research Report. Berlin: Berghof Foundation.

Marika Blunk et al. (2017). *National Dialogue Handbook: A Guide for Practitioners.* Berlin: Berghof Foundation.

Katrin Planta (2015). *Broadening and Deepening Participation in Peace Negotiations: A Strategic Framework.* Berlin: Berghof Foundation.

Onlinequellen

Political Settlement Research Programme, <http://www.politicalsettlements.org/publications-library/>

Inclusive Peace and Transition Initiative, <http://www.inclusivepeace.org/>

Inclusive Security, <https://www.inclusivesecurity.org/>

Project: Inclusive Political Settlements, <https://www.berghof-foundation.org/programmes/conflict-transformation-research/completed-projects/inclusive-political-settlements/>



14 Gemeinsam lernen: Beobachten, Bewerten, Reflektieren

Barbara Unger und Beatrix Austin

“We are not what we know but what we are willing to learn.”

Mary Catherine Bateson

Warum soll man reflektieren, wenn es so viel zu tun gibt? In einem komplexen Umfeld wie in einem langwierigen Konflikt müssen wir in der praktischen Arbeit, die zur Verbesserung einer Konfliktsituation beitragen soll, Komplexität reduzieren und Schlüsseldynamiken identifizieren. Angesichts dieser Herausforderungen merken wir oft erst im Nachhinein, dass wir manches hätten besser machen können. Es ist ungemein wichtig, unse-

Monitoring bedeutet eine regelmäßige Untersuchung und Reflexion der „Kluft“ zwischen den erwarteten Ergebnissen einer Intervention und der Realität. Die Aktivitäten und Programme werden auf der Grundlage eines „stufenweisen Lernens“ angepasst. Diese Art von Lernen ist auf klar formulierte Ziele und Pläne angewiesen. In Konfliktsituationen müssen Projekte und Programme auch ihr Umfeld in das Monitoring einbeziehen, um mögliche negative Folgen des Projekts auf den Kontext ebenso aufzudecken wie potenzielle Risiken für das Projekt aus dem Konfliktumfeld. Ein konfliktsensibles Monitoringsystem benötigt, ebenso wie ein Monitoringsystem für Konflikttransformation, Indikatoren für die angestrebten Wirkungen und Risiken eines Projekts.

Evaluierung findet als Ergänzung zum kontinuierlichen Monitoring in verschiedenen Abständen nach der Umsetzung eines Projekts oder Projektabschnitts statt. Sie kann intern (Selbstevaluierung) oder extern durch andere und in Kombination mit Feedback von wichtigen Akteuren aus dem Umfeld erfolgen. Oftmals wird eine Mischung aus beiden Evaluierungsformen angewendet. Evaluierungen lassen sich nach den angestrebten Zielen, nach der Interaktion zwischen Evaluierungsteam und Projektteam (intern, extern, gemeinsam) oder nach Fokus und Zeitpunkt kategorisieren. *Formative Evaluierungen* schauen auf den aktuellen Fortschritt und empfehlen Verbesserungen des laufenden Prozesses, während *summative Evaluierungen* meist das Gesamtergebnis direkt nach der Intervention betrachten. Wirkungsevaluierungen finden einige Zeit nach der Intervention statt und konzentrieren sich auf die Veränderungen, die das Projekt in einem Konfliktkontext bewirkt hat.

Monitoring und Evaluierung: Ergebnisketten und Veränderungstheorien

Reflexion und insbesondere Monitoring und Evaluierung sind auf Klarheit angewiesen. Es erleichtert M & E, wenn die Annahmen und Hypothesen bereits in der Planungsphase eines

Projekts identifiziert werden und klar in Dokumenten, Ergebnisketten und Indikatoren festgeschrieben werden. Eine andere verbreitete Methode ist die Verwendung bestimmter Veränderungstheorien (*theories of change*). Diese Anforderung an Klarheit ist in polarisierten Situationen besonders wichtig, da kein gemeinsames Verständnis aller Beteiligten vorausgesetzt werden kann und kulturelle, sprachliche und geografische Barrieren erst mittels guter Kommunikation überwunden werden müssen.

Dies führt zu einem konsequenten Hinterfragen der eigenen Vorstellungen und jener der Partner: Haben wir ein gemeinsames Verständnis unserer Ziele und wie wollen wir diese erreichen? Wie hilfreich explizite Hypothesen für eine bessere Konflikttransformationspraxis sind, kann am Beispiel des Engagements der Berghof Foundation im Bildungswesen in Bolivien verdeutlicht werden. Hier haben wir folgende Ergebniskette formuliert: eine Aktivität (z. B. ein Problemlösungsworkshop) kann verschiedene Resultate (die Fähigkeit, verschiedene Perspektiven zu verstehen) erbringen, die wiederum zu Ergebnissen führen (ein Wandel in der Art, wie Menschen miteinander umgehen). Langfristig hat dies weitreichende Auswirkungen (wie die Minderung von Gewalt in einer polarisierten Gemeinschaft).

Die menschliche Wahrnehmung der Wirklichkeit ist begrenzt. Deshalb ist es notwendig, die Genauigkeit von linearen Hypothesen „Aktion A führt zu Ergebnis B“ kritisch zu beurteilen. Wurden andere wichtige Faktoren möglicherweise vergessen oder ignoriert? Während der Arbeit der Berghof Foundation in Bolivien wurde immer deutlicher, dass der ständige Kontakt zum Bildungsministerium unbedingt notwendig war. Auch nachdem das Programm zur Friedenskultur in der Verfassung und im Bildungsgesetz verankert war, galt es zu beobachten, wie das Ministerium Friedenskultur in die eigenen Dienstvorschriften integrieren wollte.

Das Komitee für Entwicklungszusammenarbeit der OECD (OECD-DAC) hat Kriterien für die Bewertung von Maßnahmen der Kon-

flikttransformation und der Friedensentwicklung entwickelt (im Jahr 2019 befinden diese sich in einem Überarbeitungsprozess). Nach diesen Kriterien ist es besonders wichtig zu fragen: „Machen wir es richtig/Haben wir es richtig gemacht?“. Hinzu kommt, die *Effizienz* (Balance von Mitteln und Zielen) und *Effektivität* („Haben wir die Ziele erreicht?“) der Projekte in den Blick zu nehmen. Dazu gehört auch die Frage, ob die erreichten Veränderungen nachhaltig sind. Ein wichtiger Indikator für Erfolg ist die erfasste Wirksamkeit eines Projekts, d. h. ob das Projekt zu Zielen beiträgt, die außerhalb seines direkten Einflussbereichs liegen. *Kohärenz* bezieht sich darauf, ob die Intervention zu anderen Friedensbemühungen beiträgt oder ihnen zuwiderläuft. Es ist besonders wichtig, dass eine Organisation über die *Relevanz* ihrer Maßnahmen nachdenkt („Haben wir das Richtige getan?“). Das Nachdenken über die Relevanz einer Intervention in einem bestimmten Kontext geht über die allgemein übliche Reflexionspraxis hinaus. In vielen Monitoringkonzepten kommt sie gar nicht vor. Insbesondere im Feld der Konflikttransformation besteht die Gefahr, dass Praktiker*innen Projekte oder Programme implementieren, weil sie aufregend, interessant und scheinbar friedensfördernd sind. Aber wenn die Organisationsstruktur oder Kohärenz mit anderen Projekten fehlen, erreichen sie nur eine begrenzte Anzahl Teilnehmende, ohne wirkliche Veränderungen des Kontexts zu erzielen.

Über Monitoring und Evaluierung hinaus: Der Kreislauf von Reflexion und Lernen

Lernen und Verändern kann auf verschiedenen Reflexionsebenen stattfinden. Die einfachste und häufigste ist die Veränderung von Maßnahmen: Wir können den Input verändern, um ein anderes Ergebnis zu erhalten? Aber, und das ist die zweite Ebene, vielleicht sind die Dinge gar nicht so linear wie sie scheinen, und unsere Annahmen sind fehlerhaft? Und, noch komplexer, wie können wir als Team oder Organisation einen solchen blinden Fleck in Zukunft überwinden?

Lernen in loops

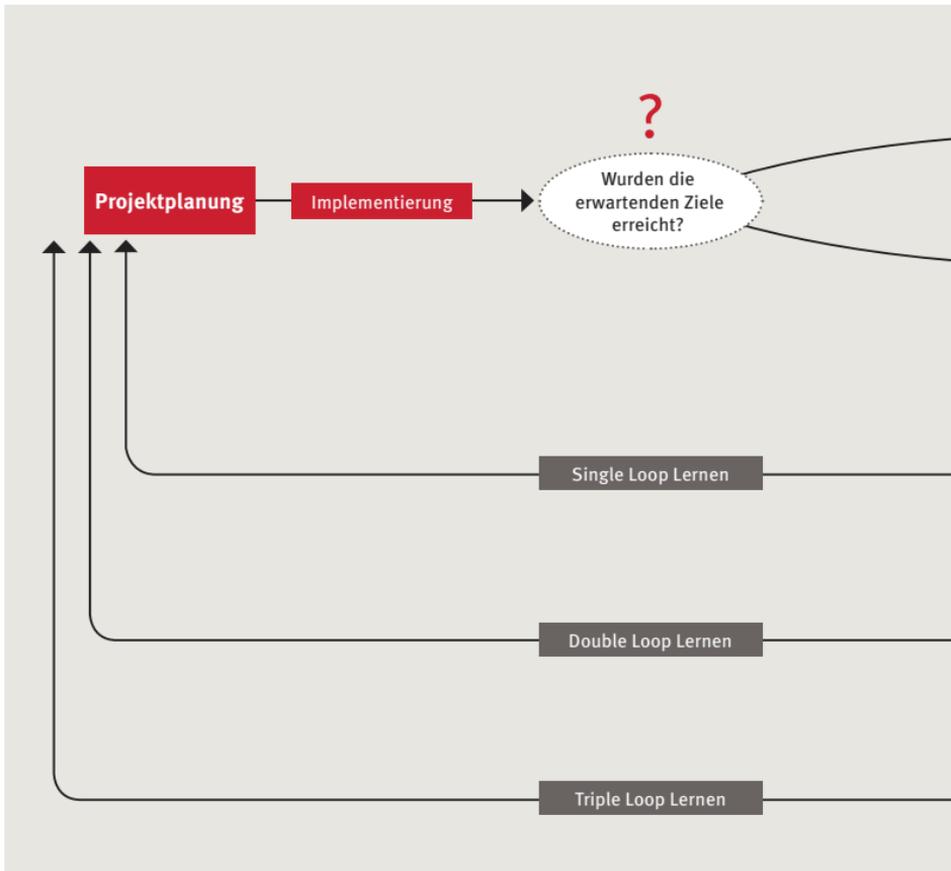
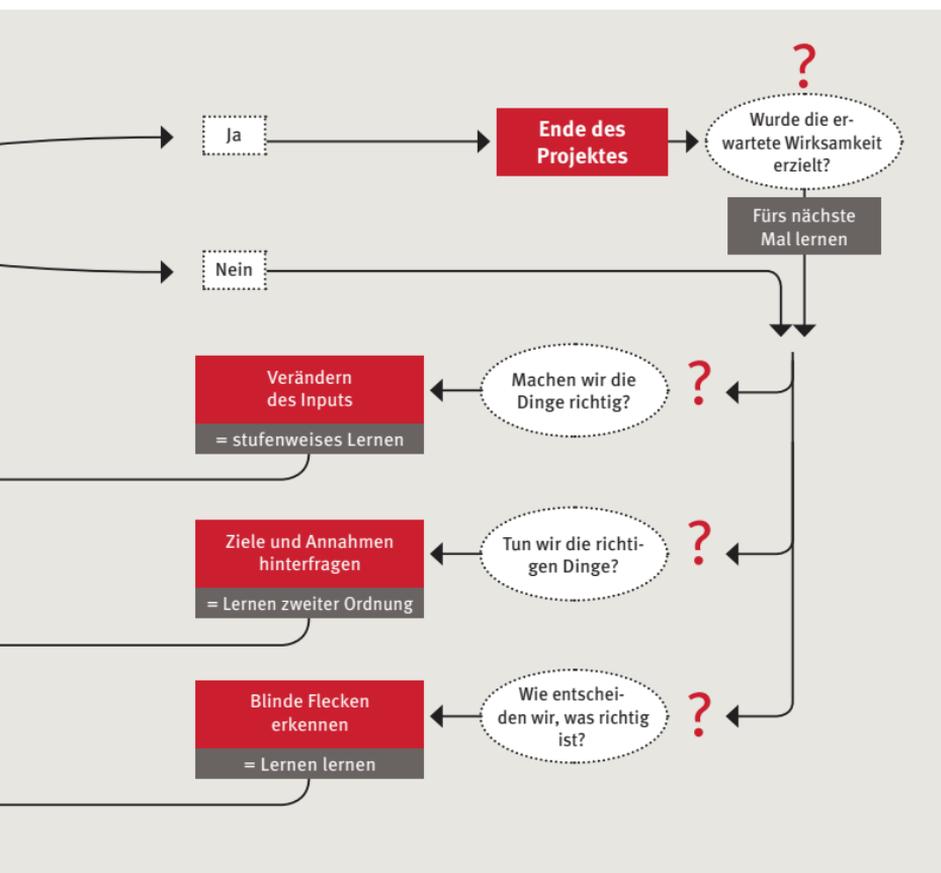


Abbildung 6, Quelle: Berghof Foundation, Barbara Unger

Die tiefgreifendste Reflexionsebene, das so genannte „transformative Lernen“, zielt darauf ab, zugrundeliegende Muster zu verändern und neue Lernprozesse zu gestalten. Dabei geht es weniger um die inhaltliche Frage „Was ist zu tun?“. Wichtig, gerade im Bereich der Friedensförderung und Konfliktbearbeitung, ist vielmehr, bestmögliche Voraussetzungen für Lernen



Grafik: Christoph Lang

auf verschiedenen Ebenen und die Adaption der Maßnahmen zu schaffen. Dieses „Lernen über das Lernen“ ist entscheidend, denn selbst die besten Bemühungen um eine transformative Friedensarbeit können wirkungslos sein, wenn wir es versäumen, daraus Lehren zu ziehen und die Arbeit wo nötig anzupassen – und dies immer wieder. Reflexion sollte alle Faktoren

wie Zugang, Sprachfähigkeiten, Finanzierungsquellen, Personal und effektive Organisationsstrukturen umfassen: effektiver und nachhaltiger Wandel setzt eine erfolgreiche Kombination all dieser Faktoren voraus.

Kontinuierliche Verbesserung

Die vorherrschende Handlungslogik der schnellen Reaktion auf ein sich ständig wandelndes Umfeld – wie bei der Intervention in einem gewaltträchtigen Konflikt – ist eine zentrale Herausforderung für die reflektierte Praxis, weil sie zeitgleichem Lernen nicht gerade förderlich ist. Es scheint hier oft einen Impuls von außen zu brauchen. Eine Person oder Gruppe sollte damit beauftragt sein, die Reflexion anzuregen, um in einem hektischen Terminplan den nötigen Raum zu schaffen und die zeitweilige Akzentverschiebung von der Praxis zur Reflexion anzustoßen. Eine der Reflexion und dem Lernen dienliche Organisationskultur, ob in der Friedensentwicklung oder anderswo, beinhaltet die Schaffung spezifischer Zeitfenster, Mechanismen und Verantwortlichkeiten für die Reflexionspraxis. Sie erkennt gleichzeitig auch den Wert von Ad-hoc Treffen an. Dazu gehören auch die informelle Tasse Kaffee mit den Kolleg*innen oder ein gemeinsamer Heimweg von der Arbeit mit Projektpartner*innen. Organisationen können sehr von Veranstaltungen außerhalb der normalen Routine, wie etwa Klausurtagungen, oder von externen Evaluierungen profitieren. Im Feld der Konflikttransformation müssen zusätzliche Methoden zur Entwicklung einer internalisierten Kultur der Reflexion und des Lernens (über Erfolge und Scheitern) identifiziert werden. Und es versteht sich von selbst, dass die Entwicklung einer solchen Kultur kaum ohne die Unterstützung durch das Führungspersonal gelingt.

Literaturnachweise und –empfehlungen

- Chris Argyris and Donald A. Schoen (1978).** *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Mille Bojer (2018).** *Transformative Scenarios Process: How stories of the future help to transform conflict in the present*. In Berghof Handbook for Conflict Transformation, online edition.
- Robert Kegan and Lisa Lahey (2009).** *Immunity to Change. How to Overcome It and Unlock the Potential in Yourself and Your Organization*. Cambridge, MA: Harvard Business Press.
- OECD (2012).** *Evaluating Peacebuilding Activities in Settings of Conflict and Fragility: Improving Learning for Results. DAC Guidelines and References Series*. Paris: OECD.
- Cheyenne Scharbatke-Church (2011).** *Evaluating Peacebuilding – Not Yet All It Could Be*, in: Beatrix Austin et al. (eds.). *Advancing Conflict Transformation. The Berghof Handbook II*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers, 459–482.

Onlinequellen

- CDA Collaborative Learning Projects, with seminal work on Reflecting on Peace Practice and Peacebuilding Effectiveness**, <https://www.cdacollaborative.org/what-we-do/peacebuilding-effectiveness/>
- FriEnt (2014).** How do I know? Strategic Planning, Learning and Evaluation for Peacebuilding. Bonn: FriEnt. https://www.frient.de/publikationen/dokument/?tx_ggfilelibrary_pi1%5Bfile%5D=202&tx_ggfilelibrary_pi1%5Baction%5D=download&cHash=840af8f879106850b231393348c67170
- Ulrike Hopp and Barbara Unger (2008).** *Time to Learn: Expanding Organisational Capacities in Conflict Settings*. In: *Peacebuilding at a Crossroads? Dilemmas and Paths for Another Generation*. Edited by Martina Fischer and Beatrix Schmelzle. Berghof Handbook Dialogue Series No. 7. Berlin: Berghof Research Center for Constructive Conflict Management, https://image.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Handbook/Dialogue_Chapters/dialogue7_hoppunger_comm.pdf.
- ifa/zivik (2014).** *Monitoring of effects (movie): Effects-oriented Planning and Implementation of Projects Working to Promote Peace – A Manual*. Second edition. Berlin: ifa/zivik. https://www.ifa.de/fileadmin/pdf/zivik/movie_Manual_en.pdf
- Patricia Rogers (2014).** *Theory of Change. Methodological Issue Briefs: Impact Evaluation No. 2*. UNICEF. http://devinfo.inec.info/impact_evaluation/img/downloads/Theory_of_Change_ENG.pdf (including webinar at https://www.betterevaluation.org/en/resources/overview/UNICEF_Webinar_ToC)



15 Durch Dritte stärker: Mediation und Mediations- unterstützung

Luxshi Vimalarajah und Mir Mubashir

“Start from where the conflict parties are, not where the third party wants them to be.”

Oliver Ramsbotham

Im Jahr 2016 erlebten „mehr Länder gewalttätige Konflikte als je zuvor in fast 30 Jahren“ (World Bank Group und Vereinte Nationen 2018, iii, mit Bezug auf UCDP 2017). Die heutigen Konflikte sind komplex, facettenreich und fragmentiert. Um sie nachhaltig bearbeiten und lösen zu können, bedarf es einer Vielzahl von Instrumenten. Gleichzeitig scheint sich der internationale Trend

MEDIATION / MEDIATIONSUNTERSTÜTZUNG | die erbetene Unterstützung durch eine dritte Partei, um den Kommunikationsfluss zu organisieren und Konflikt- und Verhandlungspartner*innen in der Entwicklung von Handlungsoptionen zu unterstützen, kurz gesagt eine Art „assistierte Verhandlung“.

zunehmend in Richtung repressiver oder gewalttätiger Konfliktlösungsstrategien zu bewegen. Die Statistik zeigt jedoch, dass militärische Interventionen in Konflikte, die oftmals auf tiefgreifende ungelöste ethnische, soziale, wirtschaftliche oder politische Probleme zurückzuführen sind, nicht zur Konfliktlösung beitragen. Im Gegenteil: solche Interventionen verschärfen sie sogar und schaffen neue Konfliktlinien und Missstände (→ Gewaltfrei mobilisieren: Gegen soziale Missstände). In diesem Zusammenhang werden gewaltfreie, von einer dritten Partei unterstützte Friedensförderungsinstrumente umso wichtiger.

Neben dem Dialog sind Mediation und Mediationsunterstützung zu wesentlichen Säulen in der Palette friedensstiftender Instrumente geworden. Der Hauptunterschied zwischen Verhandlung und Mediation liegt in der Rolle der dritten Partei. Der Verhandlungsprozess kann als ein Prozess definiert werden, bei dem die Konfliktparteien gemeinsam an einer Vereinbarung arbeiten, die weitgehend ohne die Unterstützung von Dritten erfolgt (obwohl gewisse Unterstützung hinter den Kulissen stattfinden kann, siehe → Prozesse begleiten: Fazilitation von Dialog und Verhandlung).

Das zentrale Merkmal eines Mediationsprozesses hingegen ist die Anwesenheit von Mediator*innen, die den Kommunikationsfluss organisieren. Diese Rolle kann auch von Insider-Mediator*innen übernommen werden.

Obwohl Mediation auf verschiedene Weise definiert werden kann, stimmen alle Definitionen bezüglich einiger Grundlagen überein: der Prozess ist freiwillig und vertraulich, Mediator*innen sind

allparteiliche dritte Parteien und die Lösungen werden von den Beteiligten selbst generiert und nicht von den Mediator*innen auferlegt. Mediation in ihrer Essenz kann daher als unterstützte Verhandlung definiert werden.

Akteur*innen und Stile

Mit zunehmender Zahl der Konflikte steigt auch die Zahl der im internationalen Bereich tätigen Drittpartei-Mediator*innen: Bei der Vermittlung von Konflikten können traditionelle Friedensstifter*innen wie die UNO, ebenso wie Einzelstaaten, regionale Organisationen, Nichtregierungsorganisationen oder Einzelpersonen (herausragende Persönlichkeiten) eine Rolle spielen.

Diese Akteur*innen können verschiedene Formen der Mediation anwenden: formulative, prozessbegleitende oder direktive/machtbasierte Mediation und transformative Mediation. In Wirklichkeit enthalten die meisten Mediationsprozesse aus Gründen der Effektivität Elemente all dieser verschiedenen Stile.

≡ In *formativen* Mediationsprozessen fungieren die Media-

Kontinuum der Konfliktmanagementansätze



Abbildung 7, Quelle: Christopher Moore, 2003

tor*innen als „Ideengeber*innen“, die für die Konfliktbeteiligten neue Lösungen erarbeiten und vorschlagen.

≡ Der *prozessbegleitende* Stil der Mediation konzentriert sich auf die Beziehungen zwischen den Parteien; hier geht es darum, das gegenseitige Verständnis zu erhöhen, um den Parteien hinsichtlich einer für beide Seiten akzeptablen Einigung zu helfen.

≡ Staatliche Mediator*innen greifen in der Regel auf *machtbasierte* Mediation zurück, bei der die Mediator*innen Macht und Hebelwirkung nutzen, um den Verhandlungsprozess, seinen Inhalt und seine Ergebnisse zu beeinflussen. Ein bekannter Ansatz in solchen Prozessen ist das Prinzip von „Zuckerbrot und Peitsche“, um die Parteien dazu zu bringen, eine bestimmte Richtung zu verfolgen.

≡ *Transformative* Mediation zielt darauf ab, Konfliktparteien in die Lage zu versetzen, die Bedürfnisse, Interessen, Werte und Standpunkte der anderen Partei zu erkennen, so dass die Beziehungen zueinander durch den Mediationsprozess verändert werden können. Die Parteien werden bei der Bestimmung der Richtung ihres eigenen Prozesses unterstützt: Sie strukturieren sowohl den Prozess als auch das Ergebnis der Mediation, und die Mediator*innen folgen unterstützend dieser Steuerung.



Ein Streitpunkt ist bei allen Mediationsformen die Frage nach Allparteilichkeit, Unparteilichkeit oder Neutralität. In der Praxis der Berghof Foundation hat sich Allparteilichkeit für die Arbeit mit Konfliktparteien klar bewährt.

Insider-Mediator*innen

Ihre Verwurzelung im Konfliktkontext verleiht Insider-Mediator*innen in den Augen vieler eine erhöhte Glaubwürdigkeit und Legitimität. Darüber hinaus können Insider-Mediator*innen aufgrund ihres Einflusses und ihrer Autorität einen Zugang zu Konfliktparteien gewinnen, der anderen kaum möglich ist (z. B. zu radikalen oder ähnlich „schwer erreichbaren“ Akteur*innen). Insider-Mediator*innen sind entweder durch ihre ethnische Zugehörigkeit oder durch eine andere Verbindung mit einer oder mehreren Konfliktparteien verbunden und können daher nicht als unparteiisch oder neutral angesehen werden. Sie werden jedoch von den Beteiligten als fair und vertrauenswürdig wahrgenommen. Insider*innen sind dem Konfliktkontext inhärent, d. h. sie sind Teil des sozialen Gefüges des Konflikts. Ihr Leben ist davon direkt betroffen. Doch trotz dieses möglichen Anteils am Konflikt werden sie nicht davon ins Wanken gebracht und bevorzugen gewaltfreie Mittel, um den Konflikt anzugehen. Sie nutzen Tradition, Religion, Spiritualität und auch Säkularismus, Pluralismus oder Multikulturalismus, um in Konflikten zu vermitteln. Die Legitimität von Insider-Mediator*innen kann, abhängig von der Konflikt-Dynamik, einem ständigen Wandel unterliegen und: profitiert daher von einer Einbeziehung von Außenstehenden. In traditionellen, patriarchalen Gesellschaften kann es zum Beispiel vorkommen, dass bestimmte Insider-Mediator*innen ihre Mediationsprozesse weniger integrativ gestalten.

In der Praxis ist die Unterscheidung zwischen Mediation, Verhandlung und nationalen Dialogen fließend. Nationale Dialoge können neben Verhandlungen zwischen zwei und mehreren Parteien auch die Mediation durch Dritte beinhalten, wenn es zu einer politischen Blockade oder zum Scheitern des Dialogs

kommt. Insider-Mediator*innen können Souveränität und Eigenverantwortung für die Prozesse vor Ort erhalten. Deshalb sind sie ideale Brückenbauer*innen und Vermittler*innen, die den Prozess steuern, während externe Akteur*innen eine rein unterstützende Rolle einnehmen.

Hilfe von außen

Externe Akteur*innen eignen sich am besten als Mediationsunterstützer*innen. Dies umfasst eine Reihe von Aktivitäten, von einer rein technischen Unterstützung bis hin zur Professionalisierung der Mediationspraxis. Im Großen und Ganzen umfassen die Unterstützungsleistungen im Rahmen von Mediation:

1. Technische und operative Unterstützung von Friedensprozessen (z. B. Beratung zu thematischen Fragen, Unterstützung bei der Konfliktanalyse, Fragen der technischen Prozessgestaltung und der Mediationsstrategieentwicklung);
2. Kapazitätsaufbau (z. B. Coaching für Mediator*innen, Training)

Zum Beispiel ...

Seit 2013 arbeitet die Berghof Foundation im Rahmen der *Initiative Mediation Support Deutschland* (IMSD) in einem Konsortium von fünf deutschen Organisationen eng mit dem Auswärtigen Amt zusammen. Im Rahmen der Kooperation setzten sich die Mitgliedsorganisationen gemeinsam dafür ein, Fachwissen über Friedensmediation und Mediation Support im Auswärtigen Amt zu verbreiten und die Rolle dieser Instrumente in der deutschen Außenpolitik zu stärken. Aus der Kooperation sind Maßnahmen zum Kapazitätsaufbau und zur Sensibilisierung wie Mediationsfortbildungen für Diplomat*innen und Fact Sheets zu Grundlagen der Mediation sowie strategische Austauschformate und Beratungen (z. B. zu *Mediation Entry Points*) hervorgegangen.

für Mediationsteams und Konfliktparteien zu Verhandlungs-/ Dialogfähigkeiten und -themen);

3. Forschung und Wissensmanagement (z. B. Wissensprodukte wie Factsheets, Leitfäden oder Handbücher zu Möglichkeiten der Prozessgestaltung, Rechtmäßigkeit und Ausarbeitung von Verträgen und Vereinbarungen, Zusammentragen und Bereitstellung von Lessons Learned und Good Practice-Studien).

Der Großteil der Arbeit der Berghof Foundation im Bereich Mediation bezieht sich auf die Mediationsunterstützung.

Mediation hat seit den 1960er und 70er Jahren einen langen Weg zurückgelegt, ausgehend von einem Handwerk, das von einigen hochrangigen Sonderbeauftragten und (ehemaligen) Staatsoberhäuptern beherrscht wird. Spezialisierte Vermittlungseinheiten gibt es inzwischen in regionalen Organisationen, Außenministerien und Nichtregierungsorganisationen. Diese Professionalisierung des Feldes hat allerdings dazu geführt, dass man zunehmend davon ausging, formale Mediationsprozesse wären dann erfolgreich, wenn die Mediator*innen über technische Fähigkeiten zur Prozesssteuerung verfügen (darunter einfache Kommunikationsfähigkeiten wie das Stellen sinnvoller Fragen, Konfliktanalyse-Expertise und Kenntnisse über Prozessgestaltung). Die menschliche Dimension – Empathie, Intuition, Kreativität, die Fähigkeit, Vertrauen aufzubauen, kulturelle Sensibilität und Menschlichkeit – wird dabei häufig unterbewertet (→ Demütigungen entgegen: Würde, Gerechtigkeit und Vertrauen). Doch gerade diese immateriellen Faktoren bestimmen oft genug den Erfolg oder Misserfolg eines Mediationsprozesses. Am Ende zählen sowohl die Wissenschaft als auch die Kunst der Mediation.

Mediation ist zwar – im Vergleich mit militärischen Intervention – definitiv der kostengünstigere Weg zur Konfliktlösung. Doch es ist auch wahr, dass viele Friedensabkommen in der Anfangsphase scheitern. Weitere Forschung ist erforderlich, um die Wirksamkeit von Mediation im Vergleich zu anderen, stärker auf Zwang beruhenden friedensschaffenden Maßnahmen (wie der Anwen-

derung von Sanktionen, der Ahndung von Kriegsverbrechen oder der Anwendung militärischer Gewalt), zu ermitteln. Wir müssen uns fragen, welche Vermittlungsformen, in Kombination mit welchen anderen Maßnahmen, am effektivsten sind. Derzeit gibt es kaum Hinweise darauf, wie politische Sensibilität, Inklusivität und Transparenz am besten austariert werden können; außerdem ist weiterhin unklar, inwieweit Mediator*innen für solche Entscheidungen zur Verantwortung gezogen werden können und welche Konsequenzen sich daraus ergeben.

Wann ist Mediation angemessen? Welche Grenzen hat Mediation? Wie kann man die Wirksamkeit von Mediation beurteilen? Das alles sind Fragen, die noch nicht abschließend geklärt sind. Die Vielschichtigkeit und Komplexität heutiger Konflikte erfordern vielschichtige und komplexe Antworten von Drittparteien, die auf der Erfahrung, den Stärken und dem Mehrwert der verschiedenen Mediationsakteur*innen aufbauen. In einigen Fällen halten die Konflikte trotz jahrzehntelanger Friedensversuche weiter an oder haben sich Lösungen gegenüber als resistent erwiesen (u. a. Israel-Palästina, Zypern). Mediation, nationale Dialoge und Mediationsunterstützung sind keine Wundermittel zur isolierten Lösung von Konflikten. Sie müssen vielmehr durch andere Instrumente und Ansätze ergänzt werden, um eine Kultur des Dialogs und der Vertrauensbildung unter den Kriegsparteien zu fördern. Dies erfordert langfristiges Engagement, Ressourcen, Erfahrung, innovatives Denken und Beharrlichkeit von Mediator*innen und Prozessbegleiter*innen.

Literaturnachweise und –empfehlungen

Paul Dziatkowicz (2017). *The Inside Story: The Impact of Insider Mediators on Modern Peacemaking.* Geneva: Centre for Humanitarian Dialogue.

Joseph P. Folger, R.A.B. Bush und D. Della Noce (eds.) (2010). *Transformative Mediation: A Sourcebook – Resources for Conflict Intervention Practitioners and Programs.* Institute for the Study of Conflict Transformation and Association for Conflict Resolution.

Stine Lehmann-Larsen (2014). *Effectively Supporting Mediation – Developments, Challenges and Requirements.* Oslo Forum Papers N°003.

Christina Stenner (2017). *The Institutionalization of Mediation Support: Are Mediation Support Entities there yet?* Berlin: Berghof Foundation.

United Nations and World Bank (2018). *Pathways for Peace: Inclusive Approaches to Preventing Violent Conflict. Executive Summary.* Washington, DC: World Bank.

Onlinequellen

Berghof Foundation, Somalia Project, <https://www.berghof-foundation.org/nc/en/programmes/africa/somalia-reconciliation-and-mediation-support>

Berghof Foundation, Featured Topic: Multipartiality, <https://www.berghof-foundation.org/nc/en/featured-topics/multipartiality/>

Uppsala Conflict Data Program (2017). *UCDP Conflict Encyclopaedia.* Uppsala University. www.ucdp.uu.se



16 Rechtzeitig gegenwirken: Gewaltprävention

Astrid Fischer und Engjellushe Morina

“The more we sweat in peace, the less we bleed in war.”

Vijaya Lakshmi Pandit

Gewaltprävention ist inzwischen zu einem integralen Bestandteil nahezu jeden Dokumentes zur Friedensförderung geworden und ist damit ganz oben auf der internationalen Agenda angekommen. In der Konflikttransformation bezieht sich Gewalt nicht nur auf spezifische körperliche, psychische oder sexuelle Übergriffe. Es geht hier um weit mehr als die Anwendung physischer Gewalt durch Personen als zerstörerischen Akt gegen die körperliche oder seelische Unversehrtheit oder Eigentum, wie es beispielsweise die WHO definiert. Strukturelle Bedingungen wie

GEWALTPRÄVENTION | greift die in einem Konflikt anstehenden Themen auf, so dass direkter, struktureller und kultureller Gewalt kurz- bis langfristige Maßnahmen als Alternative entgegengesetzt werden – gerade da, wo Gewaltanwendung als besonders wahrscheinlich gilt. Konflikttransformation und Friedensförderung streben nach der Integration einer präventive Denkweise bereits in der Frühphase von Konflikten und heben die wichtige Rolle der Erziehung zur Gewaltlosigkeit hervor.

ungerechte und repressive politische Systeme, soziale Ungleichheit oder Unterernährung sowie deren kulturelle oder ideologische Berechtigungsdiskurse sind weitere oftmals unbeachtete und vernachlässigte Hauptursachen für Gewalt und Krieg (→ Gewaltfrei mobilisieren: Gegen soziale Missstände). Und weil die Ursachen von Gewalt vielfältig sind, sollten sich Präventionsmaßnahmen nicht nur auf die Täter und Opfer von Gewalt konzentrieren, sondern deren gesamte Lebenswelt einbeziehen.

Dimensionen von Gewaltprävention: eine Reihe von Ansätzen

Konflikte sind ein notwendiger – gar prägender – Teil der Menschheit. Wir können – und wollen – jedoch vermeiden, dass Konflikte gewaltsam ausgetragen werden. Versteht man den Gewaltbegriff (wie oben beschrieben) in einem breiteren Sinne, dann werden die Aufgaben von Gewaltprävention zwangsläufig vielschichtig und viele Bereiche und Akteure müssen einbezogen werden. Während Prävention idealerweise proaktiv und frühzeitig ansetzt, erhält ein Konflikt meist erst nach einem Gewaltausbruch die nötige Aufmerksamkeit. So wird etwa im Rahmen friedensbildender Maßnahmen in Nachkriegsgesellschaften zunehmend Wert auf Prävention gelegt, um erneuter Gewalt entgegen zu wirken, diese zu verhindern und um sensible Deeskalationsprozesse in Übergangsphasen zu garantieren. Typische Methoden sind Frühwarnung, vertrauens- und sicherheitsbildende Maßnahmen, präventive Diplomatie und Friedenssicherung sowie Friedenspädagogik.

Hintergrundwissen ...

Prävention geschieht auf unterschiedlichen Ebenen: Primäre Gewalt- oder Konfliktprävention richtet sich an alle Menschen, während sekundäre Präventionsstrategien sich auf Konflikte und Gewaltpotentiale innerhalb einer bestimmten Gruppe oder von Einzelpersonen konzentrieren. Tertiärprävention richtet sich an Menschen, die sich radikalisiert haben oder bereits an Gewaltaktionen beteiligt waren (→ Konfliktdynamik verstehen: Eskalation und Radikalisierung).

Gewaltprävention ist zum einen eine Schlüsselaufgabe eines jeden Nationalstaates, da er das ausschließliche Gewaltmonopol innerhalb seiner Grenzen innehat. Es liegt in der Verantwortung von Staaten und ihren Behörden, alle notwendigen Gesetze, Institutionen und Strategien bereitzustellen, um gewalttätige Angriffe auf ihre Bürger*innen zu verhindern. Sie müssen sich darüber hinaus mit den eigentlichen Ursachen von Gewalt befassen (wie Diskriminierung und anderen Missständen). Jedoch reicht staatliches Handeln alleine in der Regel nicht aus. Häufig sind es die Zivilbevölkerung oder (internationale) soziale Bewegungen, die dafür Sorge tragen, dass die Notwendigkeit für einen Wandel in das öffentliche Bewusstsein rückt. (Ein Beispiel sind die Anti-Waffen Protestaktionen nach dem Attentat an einer Schule in Florida 2018: #Never again, #One million march. Die staatlichen US-Behörden scheinen den Wunsch nach restriktiveren Waffengesetzen allerdings nur zögerlich aufzunehmen).

Bekämpfung direkter Gewalt (national und international)

≡ *(Rechtmäßiger) Strafvollzug* beschreibt die grundlegende Rolle, in der Regel von Polizei und anderem Sicherheitspersonal, bei der Verhinderung von (weiterer) Gewalt. In nicht wenigen Fällen birgt diese Präventionsform jedoch das Risiko von exzessivem und repressivem Vorgehen und Reaktionen – vor allem in auto-

ritären Regimen. Solche Interventionen können kontraproduktiv wirken und zu weiteren Missständen oder gar (gewalttätigen) Protesten führen. In jedem Fall muss ein Staat das Verhältnis von Sicherheitsbedürfnis und Wahrung der Bürgerrechte austarieren.

≡ *Eindämmung der Mittel zu Gewalt*: Forschungsergebnisse deuten darauf hin, dass mehr Waffen nicht zu mehr Sicherheit und Frieden beitragen, sondern im Gegenteil zu mehr Toten führen und das Risiko gewalttätiger Konflikte erhöhen. Auf nationaler

Zum Beispiel ...

In den letzten Jahren hielt eine weitere Ebene der Gewaltprävention Einzug in den Diskurs: die *Prävention von gewalttätigem Extremismus*. Gewaltextremismus beschreibt eine aktuelle Form scheinbar kompromissloser politischer Gewalt. Obwohl Gewaltextremismus in der Regel mit bestimmten religiösen Gruppen assoziiert wird, ist sie keineswegs auf eine bestimmte Gruppe, Religion und Region beschränkt – und sicherlich ist sie nicht neu. Diejenigen, die Gewalt „im Namen von ...“ als legitimes Handeln rechtfertigen, sehen sich von struktureller/kultureller Gewalt unterdrückt (z. B. in Gestalt von militärischen Interventionen, der politisch-kulturell-ökonomischen Vorherrschaft des „Westens“ oder der „Impertinenz“ liberaler Gesellschaften). In diesen ideologischen Denkmustern wird die kompromisslose Bekämpfung des „Bösen“ der einzige Weg, auch wenn es sich dabei um brutales Vorgehen gegen die Zivilbevölkerung handelt. Gewalt wird hier nur als Mittel zur Durchsetzung der eigenen politischen Agenda betrachtet. In mehreren Forschungsprojekten untersucht die Berghof Foundation derzeit, ob und wie eine (effektivere) Prävention von gewalttätigem Extremismus erreicht werden kann. Ein Fokus dieser Forschungsprojekte liegt dabei auf lokalen Erfahrungen und sozialen Kontexten von Mobilisierung und Demobilisierung (→ Konfliktdynamik verstehen: Eskalation und Radikalisierung).

Ebene gibt es etliche Kampagnen, die darauf abzielen, die Verfügbarkeit von Kleinwaffen einzudämmen. Auf globaler Ebene werden internationale Organisationen und Regime darin unterstützt, Rüstungswettläufe, Proliferationen und Waffentransfers in Konfliktregionen zu verhindern.

≡ *Stärkung der Gesetzgebung*: Die strafrechtliche Verfolgung der meisten Gewalttaten dient der Abschreckung oder soll Rache (im Sinne von Selbstjustiz) verhindern. Auf Ebene nationaler und internationaler Rahmenübereinkommen (z. B. zu Kinderrechten, zur zunehmenden Kriminalisierung sexueller Gewalt und vermehrt auch in den Bereichen → Gewalt verarbeiten: Umgang mit Vergangenheit und Übergangsjustiz) wurden große Fortschritte erzielt. Dennoch sind viele Gewalttaten nach humanitärem Völkerrecht nach wie vor legal (z. B. die Tötung von bewaffneten Kämpfer*innen) und der Schutz der Zivilbevölkerung ist in der modernen Kriegsführung immer noch unzureichend.

Bekämpfung struktureller und kultureller Gewalt

Neben der Beschäftigung mit den Symptomen ist es wichtig, sich mit den Hauptursachen auseinander zu setzen, die zu gewalt-samem Handeln führen. Grundlage für Gewaltprävention sind die Verbesserung sozio-ökonomischer Bedingungen, die Förderung von Menschenrechten und von Teilhabe, Entwicklung und die Sicherung der Existenzgrundlagen (→ Ganzheitlich planen: Menschliche Sicherheit). Allerdings müssen sich auch die Einstellungen und Werte verändern.

≡ *Verringerung der Akzeptanz von Gewalt und Förderung einer „Kultur des Friedens“*: In vielen Bereichen wird Gewalt durch das Schweigen der Mehrheit oder unhinterfragte Normen gefördert. Beispielsweise findet „Gewalt auf dem Schulhof“, wie z. B. Mobbing, oft dort statt, wo sich die Täter sicher fühlen. Sie konzentrieren sich auf die Schwächeren, von denen sie glauben, dass sie kein Recht darauf haben, zu einer Kerngruppe dazuzugehören. Neben dem Täter (oder den Täterinnen) und dem Opfer spielen auch die Mitschüler*innen und natürlich auch die Lehrkräfte eine Rolle im Konflikt. Ob sie sich einmischen oder nicht

hat weitreichende Folgen. Tun sie es nämlich nicht, geht das Mobbing vermutlich weiter. In einem solchen Umfeld kann Friedenspädagogik die geeignete Präventionsform sein, insbesondere, wenn es um das Aufzeigen alternativer Handlungsweisen (also Alternativen zu Gewalt) geht.

≡ *Verbreitung nachahmenswerter Ansätze gewaltfreien Handelns*: Auf individueller und kollektiver Ebene ist es wichtig, Wege alternativen Protests und Widerstandes aufzuzeigen (es gibt weit mehr Beispiele als Mahatma Gandhi und Martin Luther King). „Peace Counts on Tour“ zum Beispiel ist eine Ausstellung der Berghof Foundation in Zusammenarbeit mit Journalist*innen und Fotograf*innen, die erfolgreiche Friedensstifter*innen in Konfliktzonen porträtieren. Die Fotos und Geschichten werden verwendet, um positive Beispiele oder Modelle zu zeigen, wie man Frieden schafft und Gewalt verhindern oder entgegenwirken kann.

≡ *Resilienz und Mobilisierung gegen die „Logik der Gewalt“*: In einem Umfeld eskalierender Konflikte kann es heftige Auseinandersetzungen zwischen gewaltfördernden „Extremisten“ und denjenigen, die friedliche Strategien vertreten, geben. Die Logik der Gewalt kann aber auch innerhalb einer Gemeinschaft infrage gestellt werden. Da gewalttätige Gruppen oft argumentieren, im Namen marginalisierter (Bevölkerungs)Gruppen zu handeln, verlassen sie sich auf die Akzeptanz ihrer Handlungen durch (zumindest Teile ihrer) Gemeinschaft; und das birgt gewaltmindernde und präventive Anknüpfungspunkte. Die Auflösung der baskischen ETA und ihre Entwaffnung durch zivilgesellschaftliche Akteure im Jahr 2017 zeigen, dass Gruppen, die sich früher auf gewalttätige Taktiken stützten, ihre Strategie aufgrund schwindender öffentlicher Unterstützung letztendlich anpassen können und stattdessen zu gewaltfreien Aktionen übergehen. Auch die Kampagne #Me Too 2017/2018 hat gezeigt, wie durch soziale Mobilisierung langanhaltende Muster von (sozial akzeptierter) sexueller Gewalt offen in Frage gestellt werden.

Stärkung von Normen und Institutionen

Ein weiteres wichtiges Ziel erfolgreicher Gewaltprävention ist die Stärkung von Normen, die Mobilisierung politischer Unterstützung für Prävention und der Aufbau institutioneller Kapazitäten.

≡ *Umsetzung von Normen:* Die öffentliche Debatte beeinflusst die Wahrnehmung von Normen, die sich mit der Zeit verändern können. So hat beispielsweise das Bewusstsein der Öffentlichkeit für sexuelle Gewalt in den letzten Jahren enorm zugenommen. Während Vergewaltigung jahrhundertlang als Waffe oder Kriegstaktik eingesetzt wurde, ist diese Praxis nun endlich als Kriegsverbrechen anerkannt (in der UN-Resolution 1820, verabschiedet 2016).

≡ *Entwicklung von Strukturen und Kapazitäten:* Effektive Strukturen der Gewaltprävention müssen alle Akteur*innen (potenzielle Täter*innen, Opfer und alle anderen), Einflusspersonen (informell oder formell) und relevante Institutionen einbeziehen. Da Gewalt oft das Ergebnis dysfunktionaler Machtverhältnisse ist, müssen Präventionsstrategien zunächst die Flexibilität des (politischen) Systems verbessern, damit es in der Lage ist, mit Anforderungen und Unzufriedenheiten umzugehen und Veränderungen aufzunehmen. In einer vom Krieg zerrütteten Gesellschaft kann dies politische Reformen zur Verbesserung der Machtverteilung und -beteiligung beinhalten (→ Durch Dritte stärker: Mediation und Mediationsunterstützung; → Auf gute Zusammenarbeit: Inklusivität und Partizipation), sowie notwendige soziale oder wirtschaftliche Reformen.

Gewaltprävention als gemeinsames Unterfangen, das Mobilisierung bedarf

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Gewaltprävention sowohl eine politische Verantwortung als auch eine soziale Herausforderung ist. Regeln und Vorschriften können dazu beitragen, normative Rahmenbedingungen zu schaffen und Druck zu erzeugen. Trotzdem bedarf es einer sozialen Mobilisierung, um Machtausübung zu kontrollieren, sei es in politischen, kulturellen oder sozialen Bereichen. Gewaltprävention hängt vom sozia-

len Bewusstsein, dem Aufbau von Kapazitäten und der Übernahme neuer Normen und Einstellungen ab. Dazu gehören Anreize zu Gewaltlosigkeit, von frühester Kindheit an, und das Aufzeigen von system(at)ischem Gewaltmissbrauch. Entscheidend sind dabei die Bereitschaft und Fähigkeit der Akteur*innen auf allen Ebenen, die Lücke zwischen Frühwarnung und konkreten Maßnahmen zu schließen.

Literaturnachweise und –empfehlungen

- Abbas Aroua (2018).** *Addressing Extremism and Violence: The Importance of Terminology.* Geneva: Cordoba Foundation.
- Hans J. Giessmann, Janel Galvanek und Christine Seifert (2017).** *Curbing Violence: Development, Application, and the Sustaining of National Capacities for Conflict Prevention.* Berlin: Berghof Foundation.
- GIZ (2018).** *Factsheet Prevenir Primero: Introducing a systemic approach to violence prevention.* Eschborn.
- United Nations and World Bank (2018).** *Pathways for Peace: Inclusive Approaches to Preventing Violent Conflict.* Washington, DC: World Bank.
- World Health Organization (2002).** *World Report on Violence and Health.* Geneva: WHO.

Onlinequellen

- Austin, Beatrix und Hans J. Giessmann (Hg.) (2018).** *Transformative Approaches to Violent Extremism.* Berghof Handbook Dialogue Series No. 13. Berlin: Berghof Foundation. https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Handbook/Dialogues/dialogue13_violent_extremism_complete.pdf
- Basque Permanent Social Forum (2017).** *ETA's disarmament in the context of international DDR guidelines. Lessons learnt from an innovative Basque scenario.* Transitions Series No. 12. Berlin: Berghof Foundation https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Papers/Transitions_Series/transitions12_Basque_II.pdf.
- “Preventing Crises, Preventing Atrocities”,** *Peace Lab Blog*, 10 November 2016. <https://peacelab.blog/>



17 Im Kontext handeln: Konfliktsensitive Flücht- lingsarbeit

Dagmar Nolden, Beatrix Austin und Julian Klauke

*“We cannot live only for ourselves. ... our actions run as causes,
and they come back to us as effects.”*

Herman Melville

Stellen Sie sich Folgendes vor: In Ihrer Heimatstadt haben mehrere Freiwillige eine Nachmittagsveranstaltung für Geflüchtete aus Afghanistan und Syrien organisiert. Die Freiwilligen backen den ganzen Morgen, dekorieren den Versammlungsraum der katholischen Kirche und freuen sich darauf, die Neuankömmlinge in ihre Traditionen einzuführen. Einer von ihnen hat so-

KONFLIKTSENSITIVITÄT | die Fähigkeit, den Konflikt, in dem man tätig ist, und die Wechselwirkung zwischen dem eigenen Handeln und dem Konflikt zu verstehen und dies zu nutzen, um negative Auswirkungen des eigenen Eingreifens zu vermeiden und dessen positive Wirkung zu maximieren.

GEFLÜCHTETE | Personen, die aufgrund von Verfolgung, Krieg oder Gewalt zur Flucht aus ihrer Heimat gezwungen wurden.

gar ein Plakat erstellt, auf dem die Geflüchteten (auf Deutsch) zum Nachmittagstee, mit Adresse und genauer Uhrzeit, eingeladen werden – dies wurde in der Turnhalle aufgestellt, in der die meisten Geflüchteten wohnen. Die Zeit kommt, aber nur wenige Menschen erscheinen nach und nach. Zur Enttäuschung der Freiwilligen bleibt die Begeisterung der Gäste eher gering.

Kommt Ihnen das bekannt vor? Es ist ein perfektes Beispiel für eine gut gemeinte Initiative, die nicht wie erwartet ausgegangen ist. So könnten wir es besser machen: Zusammen mit den Geflüchteten treffen sich die Freiwilligen, um gemeinsam zu überlegen, wie man die Neuankömmlinge und die Menschen in der Stadt zusammenbringen könnte. Gemeinsam beschließen sie, das nächste sonnige Wochenende für ein Treffen im Park zu nutzen. Alle bringen typische Speisen und Getränke aus ihren Herkunftsländern und -regionen mit und erzählen sich gegenseitig eine besondere Geschichte aus der Heimat. Eine mehrsprachige Einladung wird in der ganzen Stadt, in Geschäften und in den Turnhallen ausgeteilt.

Aus der täglichen Praxis der konkreten praktischen Flüchtlingsarbeit in Deutschland abgeleitet, haben diese beiden Beispiele fast schon Lehrbuchcharakter, wenn es darum geht, die Relevanz von Konfliktsensitivität im Kontext von Vertreibung, Migration und Flüchtlingsarbeit zu veranschaulichen.

Was ist Konfliktsensitivität?

Konfliktsensitivität ist die Fähigkeit beispielsweise einer Organisation, den Konflikt, in dem sie tätig ist, und die Wechselbeziehungen zwischen ihrem Handeln und dem Konflikt zu verstehen und dies so zu nutzen, dass negative Auswirkungen vermieden und positive Wirkungen verstärkt werden. Hierfür bedarf es einer fundierten Konfliktanalyse.

Konfliktsensitive Ansätze wurden ursprünglich für die Arbeit in Konfliktregionen entwickelt, sind aber für alle konfliktbezogenen Aktivitäten, einschließlich der Flüchtlingsarbeit, relevant. Konfliktsensitive Initiativen stellen z. B. sicher, dass nicht ungewollt neue oder bestehende gesellschaftspolitische Spannungen erzeugt oder verstärkt, sondern sozialer Zusammenhalt befördert wird. In Situationen, in denen ein hohes Risiko besteht, dass gut gemeinte Aktionen zu Fehleinschätzungen und Frustrationen führen oder sogar diskriminierende Strukturen reproduzieren oder aufrechterhalten – was wiederum in Gewalt gipfeln könnte – können konfliktsensitive Ansätze einen großen Unterschied machen, wie das Beispiel vom Anfang verdeutlicht.

„Do no harm“ ist eines der bekanntesten Prinzipien in diesem Bereich und hat sich zu einem zentralen Instrument für die Projektplanung, -überwachung und -evaluierung entwickelt (z. B. CDA 2016 und andere; siehe auch → Gemeinsam Lernen: Beobachten, Bewerten, Reflektieren). Hierbei geht es um die Analyse, wie eine Intervention so umgesetzt werden kann, dass die lokalen Gemeinschaften dabei unterstützt werden, die zugrundeliegenden Konfliktursachen anzugehen, anstatt den Konflikt zu verschärfen. Konfliktsensitive Ansätze gehen über dieses Konzept hinaus. Sowohl staatliche als auch nichtstaatliche Akteur*innen erkennen inzwischen zunehmend die Notwendigkeit konfliktsensitiver Ansätze für Entwicklung, humanitäre Hilfe und Friedensförderung, damit das kontextuelle Verständnis der Akteur*innen und ihrer Rahmenbedingungen gestärkt werden kann. Konfliktsensitivität ist bislang vor allem in den Bereichen Bildung und Journalismus etabliert.

Trotz ihres Potenzials müssen konfliktsensitive Ansätze in anderen Bereichen – jenseits von Situationen der Fragilität und des Konflikts – noch eingeführt und integriert werden. Ein Blick in die Literatur deutet darauf hin, dass die Berghof Foundation zu den wenigen Organisationen gehört, die das Konzept auf den Bereich der professionellen und freiwilligen Flüchtlingsarbeit in Deutschland anwenden.

Wie man die Konfliktsensitivität auf die Flüchtlingsarbeit im Ausland anwenden kann

Wie in jedem anderen Raum der menschlichen Interaktion können in Kontexten, in denen Geflüchtete und Aufnahmegesellschaft aufeinandertreffen, Konflikte auftreten. Konflikte können auch zwischen Geflüchteten mit unterschiedlichem Hintergrund, die unter prekären Bedingungen zusammenleben, entstehen. Obwohl viele Menschen Konflikte als normales Ereignis verstehen, finden sie es oft anstrengend, in ihrem täglichen Leben damit umzugehen, da diese auf grundlegende, aber oft unbewusste Unterschiede in Gefühlen, Verständnis und Wünschen hinweisen. Diese Unterschiede

Konfliktsensitive Flüchtlingsarbeit als Konflikttransformation und Friedensbildung



Abbildung 8, Quelle: Berghof Foundation

und ihre vielfältigen Ursachen brauchen einen produktiven Raum. Geflüchtete haben jedoch nur wenige Möglichkeiten, Anderen auf Augenhöhe zu begegnen (nämlich als Menschen mit Würde und dem Wunsch, ein erfülltes Leben zu führen; → Demütigungen entgegen: Würde, Gerechtigkeit und Vertrauen). Wir glauben, dass die Schaffung von Räumen für konfliktsensitive, nichtdiskriminierende und traumasensitive Begegnungen (z. B. GIZ 2016) ein wichtiger Beitrag zur Friedensförderung ist (siehe Abbildung 8).

Als Berghof Foundation haben wir die folgenden zehn Vorschläge für konfliktsensitive Flüchtlingsarbeit entwickelt:

- ≡ Wenn wir die Fähigkeiten für einen konstruktiven Umgang mit Konflikten stärken, können Konflikte eine Chance für Wachstum und Veränderung sein.
- ≡ Wir versuchen, unsere eigene Einstellung zum Konflikt, unser Verhalten im Konflikt und die (kulturellen) Normen und Erfahrungen, die sie prägen, zu berücksichtigen.
- ≡ Wir müssen uns darüber bewusst sein, dass jede Handlung Konflikte verschärfen oder eskalieren, aber auch das friedliche Zusammenleben von Menschen fördern kann.



- ≡ Wir sind bestrebt, alle Beteiligten unter Beachtung des Prinzips der Allparteilichkeit frühzeitig einzubeziehen und uns auf Augenhöhe zu begegnen, um alle Formen von Diskriminierung und Rassismus zu überwinden.
- ≡ Wir müssen uns unserer eigenen Bedürfnisse, Wünsche, Ziele und Grenzen in jeder Interaktion bewusst sein, um die Bedürfnisse, Wünsche und Ziele unserer Mitmenschen, sowie deren Grenzen, begreifen zu können.
- ≡ Es ist wichtig, den Kontext und die Bedingungen, aus denen wir kommen und in denen wir derzeit leben, sowie die damit verbundenen (historisch gewachsenen) Machtstrukturen und Abhängigkeiten zu verstehen und kritisch zu reflektieren.
- ≡ Ebenso ist es notwendig, ein Verständnis für die Auswirkungen von psychologischen Traumata auf das Leben eines Menschen zu entwickeln und zu verstehen, wie sich diese wiederum auf andere auswirken können, z.B. durch sekundäre Traumatisierung durch das Teilen von schlimmen Erinnerungen.
- ≡ Es ist unerlässlich, seine eigenen emotionalen Ressourcen zu erforschen und regelmäßig aufzufüllen, um auch unter schwierigen Umständen sensibel und einfühlsam handeln zu können.
- ≡ Wir müssen umdenken und unser Verhalten ändern – gemeinsam als Aufnahmegesellschaft mit den aktuell ankommenden Menschen.
- ≡ Wir müssen lernen und anerkennen, welche Auswirkung unser lokales Handeln auf globaler Ebene hat – und dementsprechend handeln.

Diesen Prinzipien entsprechend verdeutlicht Konfliktsensitivität die Notwendigkeit kritischer (Selbst-)Reflexion. Es geht darum, sich die Frage zu stellen: „Tun wir wirklich Gutes, wenn wir etwas Gutes tun wollen?“ Um diese Frage zu beantworten, ist es wichtig, die (historisch gewachsenen) Strukturen und Abhängigkeiten zu verstehen, da Ungerechtigkeiten ansonsten, trotz guter Absichten, reproduziert und verstärkt werden können. Thomas Gebauer beschreibt den vorherrschenden Diskurs: „Eine Welt, die nur Helfende und Hilfeempfänger*innen kennt, erscheint viel friedlicher als eine Welt, die sich in Privilegierte und Gede-

mütigte, in Mächtige und Notleidende spaltet. ‚Mächtige und Notleidende‘ klingt schrecklich, aber wer kann sich schon über Hilfe beschweren?“

Im Rahmen konfliktsensitiver Flüchtlingsarbeit ist es daher wichtig, Unterschiede in den Möglichkeiten der politischen und sozialen Teilhabe (z.B. Zugang zum Arbeitsmarkt), in den ungleichen Lebensbedingungen und der Ressourcenverteilung (z.B. Landbesitz) und Wirtschaftskraft sowie alle Formen von Diskriminierung und Rassismus zu erkennen und zu überwinden. In diesem Sinne hilft Konfliktsensitivität nicht nur, aktuelle und vergangene Situationen zu analysieren, um die Faktoren, die ihrer Konfliktdynamik zugrunde liegen, besser zu verstehen. Sie bietet auch einen Rahmen und die Möglichkeit, potenzielle zukünftige Herausforderungen vorherzusehen und zu bewältigen. Dies gelingt durch die Förderung von Perspektivenwechseln und echten Dialogen mit den „Anderen“, seien es die Hilfeempfänger*innen oder alle anderen Akteur*innen im Feld.

Umgang mit Schwierigkeiten und Dilemmata

Konfliktsensitivität kann für die ohnehin schon anspruchsvolle Arbeit in der professionellen und freiwilligen Flüchtlingsarbeit (und auch der Friedensarbeit) weitere Unsicherheiten und Ängste hervorrufen. Ihre Anwendung (wenn auch nur in Teilen) kann allerdings dazu beitragen, den Stress für alle Akteur*innen zu verringern, wenn Chancen in Konflikten in den Vordergrund rücken und Frustration, Zwang und andere eskalierende Dynamiken minimiert werden. Die Erfahrung der Berghof Foundation zeigt, dass Lernen und Anwendung von Konfliktsensitivität ein Prozess ist, der Fortschritte wie Rückschläge beinhaltet.

Im öffentlichen und akademischen Diskurs sind die Rolle von Kultur, interkultureller Kommunikation und sogenannten kulturellen Konflikten Gegenstand heftiger Diskussionen. Unser konfliktsensitiver Ansatz erkennt Unterschiede und Ähnlichkeiten zwischen Menschen, ihrem soziokulturellen Hintergrund und

ihrem Verhalten in Konflikten an. Konflikte vorrangig auf kulturelle Unterschiede zurückzuführen ist jedoch meist mit dem Wunsch verbunden, eine schnelle und einfache Lösung für eine schwierige Situation zu finden. Anstatt sich zu bemühen, die wirklichen Ursachen des Konflikts zu analysieren und konstruktiv mit ihnen umzugehen, werden wahrgenommene kulturelle Differenzen entweder mit Aufrufen zu Toleranz weggefeigt oder genutzt, um eine andere Person oder Gruppe zu de-legitimieren.

Viele grundlegende Ansätze zum Konfliktmanagement zwischen verschiedenen Gruppen, wie Dialog, Mediation und Verhandlung, ähneln sich. Die Schulung von Menschen, damit sie typische Situationen besser „lesen“ und kreativere Wege zum Umgang mit diesen finden, kann dazu beitragen, einige der Grundursachen von Konflikten anzugehen und zu lösen. Das Wissen um kulturelle Besonderheiten ist in diesem Zusammenhang ebenso nützlich wie Kenntnisse über Konfliktkontext oder die Konfliktparteien.

Jeder Mensch – unabhängig der eigenen Sozialisation, Lebensumstände oder seines rechtlichen Status – verfügt über Kapazitäten zur konstruktiven Konflikttransformation, die (weiter)entwickelt werden können. Diese Kapazitäten bilden zusammen mit der Interdependenz aller Menschen einen idealen Nährboden für Gesellschaften, um sich auf dem Weg zu mehr Gerechtigkeit, Toleranz, Zusammenhalt und – in der Tat – mehr Frieden aufeinander zu zubewegen.

Literaturnachweise und –empfehlungen

- Isabella Bauer (2017).** *Unterbringung von Flüchtlingen in deutschen Kommunen: Konfliktmediation und lokale Beteiligung.* State-of-Research Papier 10. Bonn: BICC. [in German]
- CDA (2016).** *Do No Harm Workshop Trainer's Manual.* Cambridge, MA: Collaborative Learning Projects.
- Thomas Gebauer (2016).** *Mit Zäunen gegen Staatszerfall und soziale Ungleichheit? Fluchtursachen bekämpfen geht anders! Speech in Hannover.* [in German]
- GIZ (2016).** *Psychosocial Support in Crisis and Conflict Settings.* Eschborn: GIZ.

Dagmar Nolden und Cassandra Schützko (2016). *Conflict Sensitive Refugee Assistance. Documentation of Project Activities “Nonviolent Education in Jordan”.* Tübingen: Berghof Foundation Peace Education.

Swisspeace (2017). *Migration and Peacebuilding.* A Propos Magazine No 153. Bern: KOFF.

Onlinequellen

Resources on conflict sensitivity, www.conflictsensitivity.org

INEE, <http://www.ineesite.org/en/conflict-sensitive-education>

UNESCO, <http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/resources/publications-and-communication-materials/publications/full-list/conflict-sensitive-reporting-state-of-the-art-a-course-for-journalists-and-journalism-educators/>

kontext.flucht [in German], https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/brosch_flyer/IDA-NRW_Reader_kontext.flucht.pdf



18 Mehr als Bücher: Forschung zu Konflikttransformation

Véronique Dudouet und Andreas Schädel

“Research that produces nothing but books will not suffice.”

Kurt Lewin

Konflikte sind unvermeidliche Bestandteile der menschlichen Entwicklung und jeglichen sozialen Wandels (→ Gewaltfrei mobilisieren: Gegen soziale Missstände). Gewalt in Konflikten ist jedoch nicht unvermeidlich. Konflikttransformationforschung zielt darauf ab, Bedingungen, Strategien und Regelungen zur Erhaltung gewaltfreier Verhaltensmuster zwischen Konfliktparteien zu erforschen, insbesondere in langwierigen sozialen und

PARTIZIPATIVE (AKTIONSFORSCHUNG | bündelt Wissen und verbessert das Verständnis dafür, wie soziale Interaktionen funktionieren, während sie gleichzeitig direkt und praktisch eingreift. Um Eigenverantwortung und Inklusivität zu gewährleisten, werden die untersuchten Individuen und Gemeinschaften in den Forschungsprozess integriert und es wird dadurch aktiv eine Transformation von Konflikten herbeigeführt.

ethnopolitischen Konflikten. Ziel ist es, Konfliktparteien beim Aufbau, der Wiederherstellung und der Pflege konstruktiver, gerechter Beziehungen zu unterstützen, damit die Anwendung von Gewalt als Interaktionsmittel abgeschafft werden kann. In diesem Zusammenhang sollten Konflikte und der Umgang damit nicht als vereinfachte lineare Phänomene betrachtet werden, die für alle Akteur*innen und Sektoren in gleicher Weise beginnen, eskalieren und enden (→ Konfliktdynamik verstehen: Eskalation und Radikalisierung). Sie müssen vielmehr in ihren interdependenten und systemischen Dimensionen und Dynamiken verstanden werden.

Forschung und Praxis informieren sich gegenseitig

Der Konflikttransformationforschung liegt keine umfassende Theorie zugrunde, sondern sie generiert Theorieelemente aus der Feldforschung und aus der engen Zusammenarbeit mit Praktiker*innen und den Konfliktparteien selbst. Dennoch ist sie theoriegeleitet. Von besonderem Interesse sind dabei Theorien, die sich mit den Unterschieden von einzelfallbezogener und der Konflikttransformation zwischen Gruppen sowie zwischen symmetrischen und asymmetrischen Konflikten befassen. Gleichzeitig nimmt die Konflikttransformationforschung Ergebnisse aus verschiedenen Disziplinen auf (insbesondere Politikwissenschaft, Soziologie und Sozialpsychologie, Geschichte, Anthropologie, Ethnologie, Recht, Kommunikation, Pädagogik).

Die Konflikttransformationsforschung kann als ein konkreter Teil der Friedens- und Konfliktforschung betrachtet werden, der besonderes Augenmerk auf die Schaffung unterstützender Bedingungen für praktische Fortschritte in der Friedensförderung und Friedenskonsolidierung legt. Sie geht von der Prämisse aus, dass sich Konzepte und Theorien in einem kontinuierlichen, reflektierenden und kritischen Austausch mit der Praxis entwickeln müssen, was bedeutet, Konzepte in der Praxis auf die Probe zu stellen und ihre Gültigkeit mit Praktiker*innen aus vielen Kontexten und an vielen Orten zu diskutieren. Darüber hinaus sind starke Verbindungen zum Politikbereich erforderlich, indem nationale und internationale Entscheidungsträger*innen bereits in der Phase des Forschungsdesigns konsultiert und die Ergebnisse in Form von gezielten Empfehlungen an sie zurückgegeben werden. Kurz gesagt: Theoretische Ansätze sollen zur Entwicklung neuer politischer und sozialer Strategien beitragen und die Praxis der Konflikttransformation Inspiration für neue konzeptionelle Ideen sein.

Wenn in dieser Weise Konfliktparteien, Praktiker*innen und politische Entscheidungsträger*innen am Forschungsprozess beteiligt sind, muss jeweils einer Vielfalt an Interessen Rechnung getragen werden. Indem die untersuchten Individuen oder Gemeinschaften in den Vordergrund gestellt werden, lassen sich tiefere soziokulturelle und verhaltensbezogene Aspekte von Handlungen und Entscheidungsfindung im Kontext des Wandels untersuchen. Nach dieser Methodik wird die Forschungsagenda zunehmend von jenen beeinflusst und geprägt, die von den Ergebnissen unmittelbar betroffen sind. Das wachsende Interesse der Praxis, sich an solch integrativer Forschung zu beteiligen, trägt dazu bei, die Kluft zwischen Forschung und Praxis zu verringern. Dadurch steigt die Motivation für kollektives Lernen und die Forschung wird ermutigt, mit der Praxis zusammenzuarbeiten, um reflexive Rückkopplungsschleifen zu schaffen. Kollaborative Forschung in gemeinsamen Teams unterstützt Konflikttransformation, indem sie das Verständnis darüber erweitert, wie verschiedene Akteur*innen, Prozesse und

Strukturen Friedensprozesse beeinflussen. Die Berghof Foundation betrachtet integrative, partizipative und reflektierende Forschungsmethoden – zu denen auch handlungsorientierte Forschungselemente gehören – als große Chance, um das für Konflikttransformation notwendige Wissen und eine nachhaltige Unterstützung zu entwickeln.

Aktionsforschung: partizipativ, integrativ und veränderungsorientiert

Aktionsforschung kann hier als eine von mehreren Forschungsmethoden nützlich sein. Die ersten Aktionsforschungsprojekte entstanden in den 1970er Jahren, vor allem im universitären Kontext, in der Arbeit mit marginalisierten Gruppen und in Randgebieten, aber auch in Gemeindeprojekten in Lateinamerika, meist unter der Leitung von Sozialpsycholog*innen. Ziel der Aktionsforschung ist es, die Bedingungen und Auswirkungen verschiedener Formen des sozialen Handelns zu untersuchen. Sie strebt auch danach, das soziale Handeln zu beeinflussen, d. h. sie ist normativ ausgerichtet. Ihre Agenda konzentriert sich auf signifikante soziale Missstände.

Hauptziel dieser Form von Forschung ist nicht das Testen theoretischer Hypothesen, sondern einen Beitrag zum praktischen Wandel in der Problematik (dem Untersuchungsgegenstand) zu leisten. Dies wird als ganzheitlicher sozialer Prozess betrachtet: Einzelne Variablen werden nicht isoliert und als „objektive Daten“ erhoben, sondern die Datenerhebung selbst wird als Teil des sozialen Prozesses interpretiert. Die Aktionsforschung umfasst den Einsatz qualitativer Ansätze auf der Grundlage der empirischen Sozialforschung, einschließlich der Auswertung von Projektberichten, des partizipativen Monitorings, von Einzel- oder Gruppeninterviews mit Projektteilnehmenden und der Zielgruppen selbst sowie von Umfragen, aber auch ethnographische Methoden und kreative Untersuchungsformen wie Theater. Die Methoden zielen darauf ab, direkten Einfluss auf das Geschehen in der Gesellschaft zu nehmen. Der Forschende

Prozess der Aktionsforschung



Grafik: Christoph Lang

Quelle: University of New South Wales, Department of Education and Training

verlässt vorübergehend seine Distanz zum Forschungsobjekt und ist in bestimmten Phasen intensiv in den zu untersuchenden Prozess eingebunden. Die beobachteten und untersuchten Proband*innen verharren nicht in einer passiven Rolle, sondern beteiligen sich aktiv an der Zieldebatte sowie an der Datenerhebung und -auswertung. Für die Forschenden sind genaue Definitionen der Rollen und eine kontinuierliche Selbstreflexion unerlässlich.

Die Aktionsforschung versucht also nicht nur, Wissen zu generieren und das Verständnis für die Funktionsweise sozialer In-

teraktionen zu verbessern, sondern greift direkt und praktisch ein. Um Eigenverantwortung und Inklusivität zu gewährleisten, werden die Akteur*innen laufend in den Prozess eingebunden. So werden wissenschaftliche Erkenntnisse in die Praxis umgesetzt und Forschungskonzepte und theoretische Konstrukte gleichzeitig einer praktischen Prüfung unterzogen. Die kontinuierliche Rückmeldung der Ergebnisse an die Projektteilnehmenden durch Workshops und die Auseinandersetzung mit Zwischen- und Abschlussberichten ist dabei unerlässlich. Aktionsforschung, die auf einen längeren Zeitraum hin angelegt ist, kann wertvolle Informationen über die Möglichkeiten und Grenzen von Friedensförderungsstrategien liefern. So ermöglicht die Berghof Foundation beispielsweise in vier Ländern die Aufnahme von Videozeugnissen ehemaliger Kämpferinnen durch Angehörige dieser Peergruppe. So können Herausforderungen und Chancen dokumentiert und analysiert werden, mit denen weibliche Angehörige bewaffneter Gruppen im Zuge des politischen Wandels der Nachkriegszeit konfrontiert sind. Dieses von Insider-Expert*innen gewonnene Wissen wird dann in Trainings- und Capacity-Building-Programmen für Widerstands- und Befreiungsbewegungen integriert und mit internationalen Peacebuilding-Agenturen geteilt.

Der Praxisbedarf bestimmt die geeigneten Forschungsmethoden

Nicht jede friedensfördernde Maßnahme kann von einem umfassenden Forschungsprojekt begleitet werden. Wenn überhaupt, dann werden bestenfalls kurzfristige Evaluationen finanziert. Auch kann die Aktionsforschung nicht als der einzige methodologische Ansatz angesehen werden. Gemeinsam mit Partner*innen setzt die Berghof Foundation deshalb auf einen Multimethodenansatz, der qualitative, quantitative und experimentelle Methoden integriert. Wie oben beschrieben, erfordert substantielle Aktionsforschung langfristige Feldforschung, die in der Regel nicht mit den Budgets und Förderlinien akademischer (oder anderer) Förderinstitutionen vereinbar sind. Hinzu kommt, dass sich nicht jedes praktische Engagement anbietet,

Gegenstand von Forschung zu sein, zumal effektive Friedensprozesse diskrete und vertrauliche Rahmenbedingungen benötigen. Die Grundprinzipien der Aktionsforschung können jedoch dazu beitragen, mehr über Friedensprozesse zu erfahren und die Konzeption und Umsetzung von Projekten zur Schaffung integrativer Strukturen und nachhaltiger Praktiken gewaltfreier Interaktion unterstützen. Dazu gehören vor allem: Respekt vor den Studienteilnehmenden, Klärung der Rollen und Ziele der Forschenden, Beteiligung der Interessenvertreter*innen an der Entwicklung von Forschungsfragen und -hypothesen sowie Transparenz der Ergebnisse durch den Einsatz von Feedbackschleifen.

Literaturnachweise und –empfehlungen

- Oliver Ramsbotham, Tom Woodhouse und Hugh Miall (2016).** *Contemporary Conflict Resolution. Fourth, fully updated and revised edition.* Cambridge: Polity Press.
- Peter Reason und Hilary Bradbury (Hrsg.) (2006).** *The SAGE Handbook of Action Research.* London: Sage.
- Peter Schlotter und Simone Wisotzki (Hrsg.) (2011).** *Friedens- und Konfliktforschung.* Baden-Baden: Nomos.
- Elisabeth Wood (2006).** *The Ethical Challenges of Field Research in Conflict Zones.* *Qualitative Sociology* 29(3), 373–386.
- Nigel J. Young (ed.) (2010).** *The Oxford International Encyclopaedia of Peace.* Oxford: University Press.

Onlinequellen

- Life & Peace Institute (2016).** *Participatory Action Research (PAR) as a tool for transforming conflict. A case study from south central Somalia.* Uppsala: Life & Peace Institute. https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Somalia_PAR_WEB.pdf
- Louis Kriesberg (2011).** *The State of the Art in Conflict Transformation*, in: Berghof Handbook for Conflict Transformation, online edition. https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Handbook/Articles/kriesberg_handbook.pdf

- Martina Fischer (2009).** *Participatory Evaluation and Critical Peace Research: A Precondition for Peacebuilding*, in: Beatrix Schmelzle and Martina Fischer (eds.) *Peacebuilding at a Crossroads? Dilemmas and Paths for Another Generation*. Berghof Handbook Dialogue Series No. 7. Berlin: Berghof Research Center for Constructive Conflict Management. https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Handbook/Dialogue_Chapters/dialogue7_fischer_comm.pdf
- Rafael Ramirez (2014).** *Research on Scenario Planning Practices and Using Scenarios as a Research Method*. YouTube, Oxford Futures Forum. <https://www.youtube.com/watch?v=-T6OblZjBvw>
- Hannah Reich (2012).** *The Art of Seeing: Investigating and Transforming Conflicts with Interactive Theatre*. In: Berghof Handbook for Conflict Transformation, online edition. https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Handbook/Articles/reich_handbook.pdf



19 Den Wandel gestalten: Konflikttransformation

Nina Bernarding und Beatrix Austin

“It is possible to solve a conflict and not change much ...”

John Paul Lederach

Wo Gewalt in Erscheinung tritt, lassen sich drei Arten von Reaktion beobachten: Die erste ist unmittelbar: die Gewalt beenden! Die zweite ist mittelfristig: die entstandenen Wunden versorgen! Die dritte schließlich ist langfristig: die grundlegenden Faktoren verändern, die zur Gewalt geführt haben und wieder führen könnten! Konflikttransformation ist ein umfassender Ansatz, der dem zuletzt genannten Typus entspricht, der aber auch Merkmale der beiden zuvor genannten Reaktionsarten aufweist.

KONFLIKTTTRANSFORMATION | ein komplexer Prozess der konstruktiven Veränderung von Beziehungen, Einstellungen, Verhaltensweisen, Interessen und Diskursen in gewaltanfälligen Konfliktsituationen. Wichtig ist, dass sich die Konflikttransformation mit den zugrunde liegenden Strukturen, Kulturen und Institutionen befasst und diejenigen verändert, die gewalttätige politische und soziale Konflikte langfristig fördern und bedingen.

Es gibt eine Vielzahl von Ansätzen, wie in Konflikten gearbeitet werden kann. Bei der Berghof Foundation wurde Konflikttransformation vor allem deshalb als Leitkonzept gewählt, weil es die konstruktiven Veränderungen, die eine Entwicklung zum gerechten Frieden braucht, umfassend und ganzheitlich konzeptualisiert.

Das Konzept der Transformation

Konflikttransformation ist ein komplexer Prozess, der die Beziehungen, Einstellungen, Verhaltensweisen, Interessen und Diskurse in gewaltanfälligen Konflikten konstruktiv verändern will. Dabei werden auch die grundlegenden Strukturen, Kulturen und Institutionen berücksichtigt, die gewaltträchtige politische und gesellschaftliche Konflikte begünstigen und bedingen. Der Begriff Konflikttransformation taucht in den Arbeiten zahlreicher „Gründungsväter“ der Friedens- und Konfliktforschung auf (Adam Curle, Johan Galtung, Louis Kriesberg, Kumar Rupesinghe, Raimo Väyrynen). Besonders ausführlich wurde das Konzept von John Paul Lederach und Diana Francis ausgearbeitet.

Konflikttransformation ist ein nicht-linearer und manchmal unvorhersehbarer Prozess. Er bezieht viele verschiedene Akteur*innen bei der Bewegung von „latenter und offener Gewalt zu strukturellem und kulturellem Frieden“ ein (Dudouet 2006). Dieser langfristige Prozess bedarf transformativer Veränderungen auf vielen Ebenen und Dimensionen.

Zur Terminologie ...

Konflikttransformation wird oft mit anderen Ansätzen kontrastiert: Konfliktmanagement (Maßnahmen zur Begrenzung, Milderung und Eindämmung offener Konflikte), Konfliktbeilegung (kurz- und mittelfristige Maßnahmen zur Bewältigung und Überwindung der tief verwurzelten Konfliktursachen, einschließlich der strukturellen, verhaltensbezogenen oder einstellungsbezogenen Aspekte des Konflikts) und Konfliktregelung (Erzielung einer Vereinbarung zwischen den Konfliktparteien auf politischer Ebene, die es ihnen ermöglicht, einen bewaffneten Konflikt zu beenden). Die proaktive Prävention gewalttätiger Konflikte ist auch ein wichtiger Bestandteil des Repertoires der Konflikttransformation (→ Rechtzeitig gegenwirken: Gewaltprävention).

Was bedeutet das für die praktische Anwendung? Nehmen wir das Beispiel Kenia und die Gewaltausschreitungen, die das Land im Zuge der umstrittenen Wahlen 2007/2008 erfahren hat. Einerseits wurde der von der Afrikanischen Union initiierte kenianische Nationale Dialog- und Versöhnungsprozess beauftragt, Sofortmaßnahmen zur Beendigung der Gewalt zu ergreifen. Andererseits umfasste das Mandat mittelfristig auch Fragen der Versöhnung und der sozialen Gerechtigkeit sowie langfristig eine verfassungsrelevante, rechtliche und institutionelle Reform, um die Konfliktursachen anzugehen. Und während sich der Prozess zunächst auf die Regierungs- und Oppositionsparteien konzentrierte, umfasste er später auch die Zivilbevölkerung auf lokaler und kommunaler Ebene. (Die Terroranschläge im Rahmen der Wahlen 2017 erinnern uns jedoch auch daran, dass transformative Veränderungen selten schnell oder allumfassend sind. Sie müssen immer wieder verteidigt und durchgesetzt werden und es muss zu einem Wandel kommen, in dem die Bürger*innen Vertrauen in ihre Institutionen entwickeln.)

Engagement von Dritten

Während es in allen gewalttätigen Konflikten Menschen gibt, die Gewalt anwenden und vom Konflikt profitieren, finden wir auch immer wieder Menschen innerhalb der Zivilgesellschaft, die auf Frieden und einen friedlichen Wandel hinarbeiten – die Akteur*innen der friedlichen Transformation (*agents of peaceful change*). Sie verkörpern eines der zentralen Prinzipien von Konflikttransformation: dass Konflikt an sich keine schlechte Sache ist, sondern notwendige Veränderungen oft erst veranlasst. Es ist die Gewalt im Konflikt, die Schaden anrichtet.

Externe Expert*innen wie politische Entscheidungsträger*innen, Forschende und Nichtregierungsorganisationen können diese Akteur*innen des Wandels unterstützen, z.B. durch Vernetzung, Ideen, Expertise oder Verhandlungsunterstützung. Externe Akteur*innen sollten jedoch nicht nur die Akteur*innen der friedlichen Transformation unterstützen. Sie müssen auch die Beweggründe der sogenannten „Spoiler“ verstehen. Mit den Worten von Dekha Ibrahim Abdi mit Blick auf die Gewalt von Jugendlichen in Kenia: „Wenn man sie nicht als Problem, sondern als Menschen betrachtet, die verstanden werden müssen ... dann werden sie Teil der Strategieentwicklung.“ (Ü. d. Red.)

Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass Konflikttransformationsbemühungen viele Ebenen, Wege und Sektoren umfassen müssen: Regierungen und nichtstaatliche Akteur*innen, Frauen und Männer, Jugendliche, Konfliktparteien und Friedensbeauftragte sowie Vertreter*innen von Diaspora und Wirtschaft. Externes Engagement kann eine wichtige Rolle bei der Unterstützung und Vernetzung der verschiedenen Akteur*innen und Ebenen spielen.

Das Engagement externer Akteur*innen basiert auf spezifischen Prinzipien, die einen Verhaltenskodex bilden. Eine wichtige Gruppe von Prinzipien beschreibt die Achtung der lokalen Kapazitäten und Eigenverantwortung, die Einbeziehung und Allparteilichkeit von Prozessen und Fairplay. Eine zweite Gruppe

Dimensionen von Transformation	
Form	Transformativer Wandel ...
1. Kontexttransformation	<ul style="list-style-type: none"> ≡ im internationalen oder regionalen Umfeld
2. Strukturtransformation	<ul style="list-style-type: none"> ≡ von asymmetrischen zu symmetrischen Beziehungen ≡ der Machtstrukturen ≡ der Gewaltmärkte und Bürgerkriegswirtschaft (in Konflikten, die von wirtschaftlichen Motiven materiellen Profits bestimmt werden)
3. Akteurstransformation	<ul style="list-style-type: none"> ≡ von Führung ≡ der Ziele ≡ innerhalb der Parteien
4. Problemttransformation	<ul style="list-style-type: none"> ≡ in in der Überwindung von umstrittenen Themen ≡ hin zu einem konstruktiven Kompromiss der Themen (Strategien)
5. Persönliche / Eliten-transformation	<ul style="list-style-type: none"> ≡ der Perspektiven ≡ im Herzen ≡ des Willens

Tabelle 3, Quelle: Hugh Miall, 2004

beschreibt die persönlichen Qualitäten, die im Engagement für Konflikttransformation und Friedensförderung benötigt werden: Empathie, Demut, Selbstreflexion und die Beharrlichkeit und Ausdauer, um langfristig einen schrittweisen Wandel zu erreichen, oft angesichts schwerer Rückschläge.

Systemische Konflikttransformation

Systemische Ansätze zur Konflikttransformation wurden über die Jahre hinweg unterschiedlich „deklariert“: Einige nennen diese Art von Arbeit ganzheitlich, andere mehrdimensional. Aufbauend auf Familientherapie und Systemanalyse haben wir bei der Berghof Foundation den Begriff „systemisch“ gewählt, um einen bestimmten und wichtigen Ansatz zur Bewältigung der Komplexität und Herausforderungen des Konflikttransformationseingagements zu beschreiben. Seine Grundprinzipien (unter anderem entwickelt von Daniela Körper und Norbert Ropers) sind:

- ≡ Denken in Netzwerkstrukturen
- ≡ Denken in dynamischen Rahmen und in Beziehungen
- ≡ Hervorheben von Lösungen, die bereits im (Konflikt-)System vorhanden sind und nicht nur die Identifizierung von Problemen
- ≡ Akzeptanz von Ambivalenz und Eventualitäten sowie Anerkennung der Abhängigkeit von Perspektiven
- ≡ Konzentration auf den Menschen und seine Lernprozesse

Diese Prinzipien setzen sich in praktische Denkweisen, Einstellungen und Verfahren um: enge Zusammenarbeit mit den wichtigsten Interessengruppen, Mobilisierung der wichtigsten Akteur*innen des friedlichen und kreativen Wandels, Schwerpunkt auf systemumfassender Konfliktanalyse und -monitoring, Investitionen in die strategische Planung systemischer Interventionen und kreative Lösungen. Jedes systemische Engagement ist ein fortlaufender Kreislauf. Erstens gibt es eine Beobachtung, die längerfristig sein muss und einen Perspektivenwechsel beinhaltet. Es folgt die Arbeit mit und innerhalb des Konflikts bzw. des Konflikttransformationssystems, die zu Veränderungen und der Entwicklung aller Beteiligten führt. Dies wiederum erfordert eine erneute Beobachtung, um über die Theorien der beobachteten Veränderungen und Auswirkungen nachzudenken, aber vor allem auch über Fehler und Missverständnisse (siehe Abbildung 10, siehe auch (→ Gemeinsam lernen: Beobachten, Bewerten, Reflektieren) Jede Intervention sollte sich auf diese Weise auf die

Komplexität des Konfliktsystems konzentrieren und sowohl interne als auch externe Faktoren und Akteur*innen einbeziehen.

Kritik und offene Fragen

Konflikttransformation hat ihre Herausforderungen und Kritiker*innen. Sie erfordert, wie einige argumentieren werden, einen extrem weitreichenden und tiefgreifenden Wandel im sozialen Gefüge, was mitunter weit hergeholt, unrealistisch oder naiv erscheint.

Der systemische Aktionszyklus

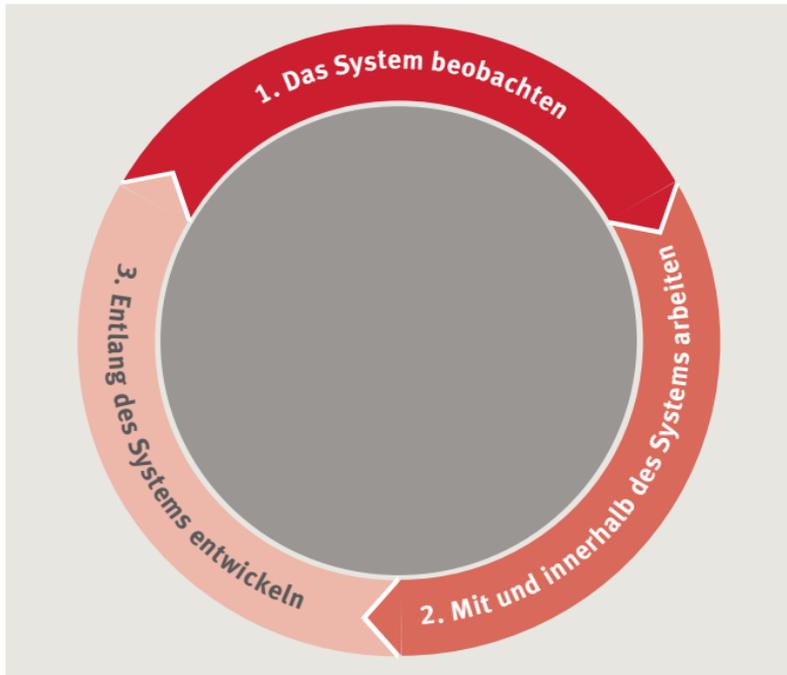


Abbildung 10, Quelle: Barbara Unger und Oliver Wils, 2006

Andere meinen, dass sich ein Konflikt kurzfristig verschärfen kann, wenn man einen beunruhigenden Veränderungsprozess anstrebt, der Überzeugungen, Beziehungen, Macht, Positionen und Status berührt (und bedroht). Einige behaupten, dass es sich nur um einen Leitgedanken, eine ferne Vision und nicht um ein implementierbares Programm handeln kann. Aber die Berghof Foundation hält Konflikttransformation für unerlässlich, um einen dauerhaften Frieden zu erlangen, der über Generationen anhält. Auf jeden Fall kann die (systemische) Konflikttransformation nicht von einem/r Akteur*in allein geplant und umgesetzt werden, sondern erfordert viele verschiedene Mitwirkende. Wie diese Beiträge zu „*peace writ large*“ erhoben, vernetzt und ergänzt werden können, ist eine große Herausforderung. Derzeit erforscht die Berghof Foundation Szenarienplanung und Prozessgestaltung als einen integrativen, kreativen und greifbaren Ansatz (Bojer 2018). Im Sinne einer wirklichen Verbesserung erfordert effektive, langfristige Arbeit eine Form der Institutionalisierung (und Ressourcenbeschaffung), ein Thema, das oft unter dem Titel Friedensinfrastruktur diskutiert wird.

Literaturnachweise und –empfehlungen

- Diana Francis (2010).** *From Pacification to Peacebuilding: A Call to Global Transformation*. London: Pluto Press.
- Daniela Körppen, Norbert Ropers and Hans J. Giessmann (eds.) (2011).** *The Non-Linearity of Peace Processes – Theory and Practice of Systemic Conflict Transformation*. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich Publishers.
- John Paul Lederach (2003).** *The Little Book of Conflict Transformation*. Intercourse, PA: Good Books.
- Audra Mitchell (2011).** *Lost in Transformation: Violent Peace and Peaceful Conflict in Northern Ireland*. Basingstoke: Palgrave Macmillan UK.

Onlinequellen

- Mille Bøjer (2018).** *Transformative Scenarios Process*, in Berghof Handbook for Conflict Transformation, online edition, https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Handbook/Articles/bojer_handbook.pdf.
- Véronique Dudouet (2006).** *Transitions from Violence to Peace: Revisiting Analysis and Intervention in Conflict Transformation*. Berghof Report No. 15. Berlin: Berghof Research Center for Constructive Conflict Management. <https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Papers/Reports/br15e.pdf>.

- Owen Frazer und Lakhdar Ghetta (2013).** *Conflict Transformation in Practice: Approaches to Conflict Transformation – Lessons from Algeria, Denmark, Egypt, Kenya, Morocco, Tajikistan and Yemen.* Geneva: Cordoba New Forum, http://www.css.ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/gess/cis/center-for-securities-studies/pdfs/Conflict_Transformation_in_Practice_2013.pdf.
- Hugh Miall (2004).** *Conflict Transformation: A Multi-Dimensional Task, in Berghof Handbook for Conflict Transformation*, online edition, https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Handbook/Articles/miall_handbook.pdf.
- Barbara Unger und Oliver Wils (2006):** *Systemic Conflict Transformation: Guiding principles for practitioners and policy makers working on conflict.* Berlin: Berghof Foundation for Peace Support. https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Other_Resources/SCT_Systemic_Conflict_Transformation_Brief.pdf.



20 Konfliktdynamik verstehen: Eskalation und Radikali- sierung

Basma Abdelaziz, Karin Göldner-Ebenthal, Lara Azzam
und Cassandra Schützko

“Conflict is a necessity for communities when there are diverging purposes.”

Ibn Khaldun

Bei der genauen Betrachtung von Konflikten werden verschiedene Dynamiken, Schichten, Ziele, Stakeholder und Interessen deutlich. Eine fundierte Konfliktanalyse ist unerlässlich, um die Dynamik zwischen den Konfliktparteien zu verstehen und sie in die Konflikttransformation einzubeziehen. Wie der

KONFLIKT | eine wahrgenommene Unvereinbarkeit von Interessen, Bedürfnissen und Wünschen zwischen Individuen oder Gruppen. Die Konflikttransformation betrachtet Konflikte als einen notwendigen Teil von (sozialen) Veränderungsprozessen, hält jedoch daran fest, dass die Mittel zur Konfliktlösung gewaltfrei sein können und sollen.

ESKALATION | ein Prozess der Konfliktintensivierung, der sich meist auf ein soziales Umfeld bezieht. Ohne weitere Beachtung kann dies zu destruktivem oder gewalttätigem Verhalten führen. Deeskalation ist demnach ein Prozess der Konfliktentschärfung, der sich ebenfalls meist auf ein soziales Umfeld bezieht. Wichtig ist, dass Konflikttransformation eine Deeskalation in allen Settings als möglich erachtet. Allerdings ist Deeskalation selten nur die simple Antwort auf Eskalation, da Vertrauen erst sorgfältig wiederhergestellt werden muss.

RADIKALISIERUNG | ein Prozess der Übernahme von Ideologien, die sich vom Mainstream-Denken abgrenzen und manchmal bis zu den Wurzeln oder einem vermeintlich reinen Verständnis von Religion oder Politik zurückgehen. Häufiger Bezugspunkt sind Individuen, wobei aus Sicht der Konflikttransformation Radikalität nicht in jedem Fall gewaltsam oder schlecht sein muss. Die Deradikalisierung ist ein Prozess, der Individuen und manchmal auch Gruppen wieder zu einem Mainstream-Denken und einer Mainstream-Ideologie zurückführt.

USAID-Konfliktbewertungsrahmen betont, „wird der bewaffnete Konflikt von Schlüsselakteur*innen der Gesellschaft geführt – Individuen, aber auch organisierten Akteur*innen aller Art – die Menschen und Ressourcen aktiv mobilisieren, um auf Missstände mit Gewaltakten zu reagieren. Dies kann z. B. in der Wahrnehmung einer Gruppe begründet sein, vom politischen und wirtschaftlichen Leben ausgeschlossen zu sein. Wichtige Mobilisierer*innen haben verschiedene Methoden und Anreize, um ihre Ziele zu erreichen; Gewalt ist nur ein Mittel von

vielen.“ (Siehe auch → Gewaltfrei mobilisieren: Gegen soziale Missstände).

Eskalation und Radikalisierung im Konflikt

Die Dynamik der Akteur*innen, die sich im (langwierigen) Konflikt gegenüberstehen, wird in der Regel in Eskalationsschritten beschrieben. In der derzeitigen Debatte über gewalttätigen Extremismus hat auch der Begriff Radikalisierung an Bedeutung gewonnen. Beide Begriffe werden – mangels allgemein anerkannter Definitionen – manchmal synonym verwendet, trotz unterschiedlicher Bedeutungen.

Eskalation, wie sie Friedrich Glasl (1999) beschreibt, konzentriert sich auf die Dynamik von Gruppen oder Individuen in einem Konfliktszenario (siehe Tabelle 4 unten). Ein Verständnis der unterschiedlichen Eskalationsstufen hilft, um den richtigen Zeitpunkt und die adäquate Form für eine Intervention zu finden, und damit einer Verschärfung des Konflikts entgegenzuwirken. *Radikalisierung* wird am häufigsten als intra-personeller und sehr individueller Prozess verstanden. Als solcher ist sie zwar keineswegs kontextunabhängig, aber nicht unbedingt mit einer Konfliktsituation verbunden. Man geht von einer Vielzahl unterschiedlicher Push- und Pull-Faktoren aus, die quasi bei jedem einzelnen Menschen zu einer Radikalisierung führen können – aber nicht müssen!

Es ist wichtig, folgendes zu betonen: Radikalisierung und Eskalation können zu Gewalt führen, aber es gibt keine automatische „Treppe“ in diese Richtung. Eskalation und Radikalisierung sind vielmehr Prozesse, die auf jeder Ebene und zu jedem Zeitpunkt gestoppt und stabilisiert – oder sogar in Deeskalation und Deradikalisierung umgekehrt werden können. In aktuellen Debatten um gewalttätigen Extremismus wird Radikalisierung oft in Bezug auf Gewalt verwendet, aber es gibt keinen konstitutiven Zusammenhang zwischen beiden (vgl. Abbildung 11).

Die neun Stufen der Konflikteskalation von Friedrich Glasl

1. Verhärtung	Die Standpunkte verhärten sich und prallen aufeinander. Das Bewusstsein bevorstehender Spannungen führt zu Verkrampfungen. Trotzdem besteht noch die Überzeugung, dass die Spannungen durch Gespräche lösbar sind. Noch keine starren Parteien oder Lager.
↓	
2. Debatte	Es findet eine Polarisierung im Denken, Fühlen und Wollen statt. Es entsteht ein Schwarz-Weiß-Denken und eine Sichtweise von Überlegenheit und Unterlegenheit.
↓	
3. Aktionen	Die Überzeugung, dass „Reden nichts mehr hilft“ gewinnt an Bedeutung und man verfolgt eine Strategie der vollendeten Tatsachen. Die Empathie mit dem „Anderen“ geht verloren, die Gefahr von Fehlinterpretationen wächst.
↓	
4. Images, Koalitionen	Die „Gerüchte-Küche“ kocht, Stereotypen und Klischees werden aufgebaut. Die Parteien manövrieren sich gegenseitig in negative Rollen und bekämpfen sich. Es findet ein Werben um Anhänger statt. →

Tabelle 4, Quelle: Barbara Unger und Oliver Wils, 2006



Radikalisierungsprozesse



Abbildung 11, in Anlehnung an P. Neumann

Die zentrale Rolle von Bildung

Ansätze zur Beeinflussung dieser Dynamik konzentrieren sich entweder darauf zu verhindern, dass Eskalation oder Radikalisierung beginnen oder sich intensivieren, oder auf die Unterstützung von Deeskalation und Deradikalisierung. In beiden Fällen fehlt jedoch eine klare Definition und in der Praxis gibt es erhebliche Überschneidungen zwischen Konfliktdeskalation/Deradikalisierung und Gewaltprävention. Alle Ansätze verwenden dialogbasierte Methoden, die darauf abzielen, die bestehenden oder potenziellen Ursachen eines Konflikts oder Radikalisierungsprozesses anzugehen. Das Verständnis der Gefühle und Motive von Akteur*innen, die zu einer bestimmten (gewalttätigen) Handlung oder einem bestimmten Verhalten führen, ist der Kern dieser Ansätze.

Interventionen können direkt auf Individuen abzielen, oder diese indirekt, über Bezugsgruppen und Institutionen, erreichen. Wenn sie gleichzeitig auf individueller und Gemeinde- bzw. institutioneller Ebene stattfinden, ist dies, den Erfahrungen der Berghof Foundation nach, am effektivsten. Einige Institutionen, wie z. B. religiöse Einrichtungen, haben ein Mandat, sich um die Deradikalisierung bestimmter Individuen, wie z. B. aus dem Ausland zurückkehrende Kämpfer*innen, zu kümmern bzw. tragen Verantwortung für ihren Wirkungskreis als Ganzes. Um die Akteursdynamik im Sinne der Konflikttransformation zu beeinflussen, ist es unerlässlich, ein tiefes Verständnis für den (Konflikt-) Kontext, den Konflikthalt und die relevanten Akteur*innen zu entwickeln.

Eine der Prioritäten, um Radikalisierung und Eskalation von Gewalt langfristig zu verhindern, ist Bildungsqualität. Indem Bildung beispielsweise Fähigkeiten wie Reflexion und kritisches Denken, Kommunikation und die Fähigkeit zum Perspektivwechsel verbessert, spielt sie eine entscheidende Rolle, um die Resilienz junger Menschen zu stärken. Diese Fähigkeiten helfen jungen Menschen, komplexe Situationen wie Konflikte besser zu verstehen und zu bewerten. Sie unterstützen auch die Suche nach besseren und praktikablen Lösungen. Gerade das Fachgebiet der Friedenspädagogik ist darauf spezialisiert, Menschen darin zu stärken, konstruktiv mit verschiedenen Konfliktarten umzugehen. So wurden umfassende Programme entwickelt, die Teilnehmenden vermitteln, wie Interaktion mit anderen gelingen und unnötige Aggression vermieden werden kann (siehe auch → Betroffene stärken: Empowerment und Ownership).

Herausforderungen und Erfahrungen zu Deradikalisierung und Deeskalation

Werden Deradikalisierungs- und Deeskalationsprozesse unterstützt oder angestoßen, steht man vor verschiedenen Herausforderungen. Dazu gehören oftmals intensiv wahrgenommene Unterschiede zwischen der eigenen und der Fremdgruppe, so dass

der kollektive (oder individuelle) Zugang erschwert und damit auch der Rahmen für einen Dialogbeginn beschränkt wird. Radikalisierung resultiert häufig aus Einflüssen aus den unmittelbaren Bezugsgruppen (*peer-to-peer*) und ist motiviert vom Wunsch nach Zugehörigkeit zu einer Gruppe. Oft geht damit eine Abwendung von etablierten Institutionen und offiziellen Gruppen einher, weil sich die Betroffenen hier marginalisiert und unterdrückt fühlen. Sie werden dadurch immer schwerer erreichbar.

Deradikalisierungsbemühungen können sich auf Ausstiegsstrategien für radikalisierte *Individuen* und/oder deren Betreuung nach dem Ausstieg fokussieren. Letzteres geschieht häufig in Programmen, die beispielsweise in Gefängnissen durchgeführt werden. Indirekte Ansätze zur Deradikalisierung durch Gemeinschaften und Institutionen beinhalten die Unterstützung von Kapazitäts- und Strategiebildung, um entweder den Kontext zu verändern und mögliche Push- und Pull-Faktoren zu reduzieren oder Narrative zu schwächen, die für Radikalisierungsprozesse typisch sind, wie z. B. Narrative der Viktimisierung.

Darüber hinaus ist ein gewisses Maß an Kontextsensitivität und Anpassung erforderlich. Ein „*one size fits all*“-Ansatz kann mehr schaden als nützen, wenn beispielsweise sprachliche Sensibilität fehlt. Auch die Stereotypisierung bestimmter Gruppen – etwa wenn Deradikalisierungsprojekte einseitig auf muslimische Gemeinschaften ausgerichtet sind – hat oft nachteilige Folgen. Ein Lösungsansatz dafür ist die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteur*innen, die Einblicke in den lokalen Kontext haben.

Auf *Gruppen* ausgerichtete Deeskalationsbemühungen variieren je nach Grad der Eskalation in Bezug auf Gewalt und den allgemeinen Konfliktkontext. Sicherheits- und militärische Strategien werden oft eingesetzt, um „gewalttätigen Extremismus zu bekämpfen“. Je nach Kontext und zeitlichem Rahmen kann jedoch die Einbindung nichtstaatlicher bewaffneter Akteur*innen

Wie es weitergeht ...

Robert Frost, der Dichter, schrieb einmal: "More than once I should have lost my soul to radicalism if it had been the originality it was mistaken for by its young converts." In der Arbeit zu Dialog, Vermittlung und Konflikttransformation gilt es anzuerkennen, dass heutzutage jeder anfällig für Radikalisierung und Gewalt sein kann. Es ist von einer Stigmatisierung und Übergeneralisierung abzusehen, um offen und aufmerksam mit der Konfliktdynamik und dem sich ständig verändernden Umfeld umgehen zu können. Die Forschung der Berghof Foundation konzentriert sich daher auf bislang wenig erschlossene Bereiche, etwa Fragen zu Resilienz und Gefährdung in Gemeinschaften oder der inneren Dynamik von Gruppen, die entweder für Gewalt mobilisieren oder zu Gewaltlosigkeit aufrufen. Damit wollen wir einen ganzheitlich-integrativen und konstruktiven Ansatz fördern.

zur *Deeskalation* beitragen. Dies hängt allerdings stark von den jeweiligen Akteur*innen selbst ab. Véronique Dudouet hat in einer Studie mögliche Variablen untersucht, wann ein Dialog mit nichtstaatlichen oder verbotenen bewaffneten Gruppen erleichtert oder eingeschränkt werden kann. Demnach sollten bestimmte Faktoren, wie Führung, Organisationsstruktur und soziale Legitimität, eng aufeinander abgestimmt werden.

Während die meiste Aufmerksamkeit auf Gruppen gerichtet ist, die bereits Gewalt angewandt haben, können und sollten Deeskalationsbemühungen idealerweise einsetzen, bevor es zu Gewalt kommt. Auch hier ist die Rolle relevanter sozialer Akteure, wie angesehener traditioneller oder religiöser Oberhäupter, der Wirtschaft, aber auch der Jugend und der Frauen zu berücksichtigen, da diese möglicherweise über erforderlichen Zugang und Ressourcen verfügen, aber auch das nötige Vertrauen genießen, um Raum für einen Dialog zwischen den Gruppen zu schaffen.

Sobald dieser Raum geschaffen ist, kann ein Deeskalationsprozess beginnen, um die Mittel, mit denen der Konflikt geführt wird – d.h. die Beendigung der Gewalt durch eine Waffenstillstandsvereinbarung – sowie die Kernfragen des Konflikts zu thematisieren (siehe → Durch Dritte stärker: Mediation und Mediationsunterstützung und → Prozesse begleiten: Fazilitation von Dialog und Verhandlung). Inklusivität (und Partizipation) sind entscheidend für Deeskalation (sowie für Deradikalisierung und Prävention). Sie können dazu beitragen, eine (Re-)Eskalation zu vermeiden, indem sie die Legitimität eines lokal gesteuerten Prozesses, z. B. eines nationalen Dialogprozesses, unterstützen.

Literaturnachweise und –empfehlungen

Véronique Dudouet (2010). *Mediating Peace with Proscribed Armed Groups*. USIP Special Report 239. Washington, DC: United States Institute of Peace.

Jennifer Philippa Eggert (2018). *The Roles of Women in Counter-Radicalisation and Disengagement (CRaD) Processes: Best Practices and Lessons Learned from Europe and the Arab World*. Berlin: Berghof Foundation.

Friedrich Glasl (1999). *Confronting Conflict: A First-Aid Kit for Handling Conflict*. Stroud: Hawthorn Press.

USAID (2012). *Conflict Assessment Framework Version 2.0*. Washington, DC.

Onlinequellen

Mohammed Abu Nimer (2018). *Alternative Approaches to Transforming Violent Extremism. The Case of Islamic Peace and Interreligious Peacebuilding*. In: Transformative Approaches to Violent Extremism. Hrg. von Beatrix Austin und Hans J. Giessmann. Berghof Handbook Dialogue Series No. 13. https://www.berghof-foundation.org/fileadmin/redaktion/Publications/Handbook/Dialogue_Chapters/dialogue13_Abu-Nimer_lead.pdf

Preventing Violent Extremism. *An introduction to education and preventing violent extremism*. INEE Thematic Paper September 2017. http://s3.amazonaws.com/inee-assets/resources/INEE_ThematicPaper_PVE_EN.pdf

Peter R. Neumann (2017). *Countering Violent Extremism and Radicalisation that Lead to Terrorism: Ideas, Recommendations, and Good Practices from the OSCE Region*. Wien: OSCE. <https://www.osce.org/chairmanship/346841?download=true>

Ufuq (2018). *Empowering Refugees! Prevention of Religious Extremism through Social and Educational Work with Refugees*. Berlin: ufuq e.V. http://www.ufuq.de/ufuq_Empowering_Refugees_Online.pdf

UNDP (2017). *Journey to Extremism in Africa*. <http://journey-to-extremism.undp.org/content/downloads/UNDP-JourneyToExtremism-report-2017-english.pdf>

ANHANG

Über die Berghof Foundation

Die Berghof Foundation ist eine unabhängige, nichtstaatliche und gemeinnützige Organisation, die Bemühungen zur Prävention politischer und sozialer Gewalt und die Erreichung eines nachhaltigen Friedens durch Konflikttransformation unterstützt.

Unsere Vision ist eine Welt, in der Menschen friedliche Beziehungen pflegen und Gewalt als Mittel des politischen und sozialen Wandels überwinden. Obwohl wir Konflikte als integralen und oft notwendigen Bestandteil des politischen und sozialen Lebens betrachten, glauben wir, dass eine Eskalation in Gewalt vermieden werden kann. Wir sind überzeugt, dass langwierige gewaltsame Konflikte in nachhaltige Zusammenarbeit transformiert werden können. Hierfür bedarf es Räume der Konflikttransformation, die es den Akteur*innen des Wandels ermöglichen, gemeinsam wachsen zu können und konstruktiv miteinander umzugehen.

„*Creating spaces for conflict transformation.*“ Wir arbeiten mit gleichgesinnten Partner*innen in ausgewählten Weltregionen zusammen, um es Konfliktbeteiligten und -akteur*innen zu ermöglichen, gewaltfreie Antworten auf konfliktbezogene Herausforderungen zu entwickeln. Dabei stützen wir uns auf das Wissen, die Fähigkeiten und Ressourcen, die uns in den Bereichen Konfliktforschung, Friedensunterstützung und Friedenspädagogik zur Verfügung stehen. Durch die Kombination unserer regionalen Erfahrung mit einem thematischen Fokus auf hochaktuelle Themen wollen wir eine lernende Organisation sein, die nachhaltige Bemühungen zur Konflikttransformation unterstützt.

Um unsere Mission zu erfüllen und unsere Vision zu verwirklichen, arbeiten wir eng mit Partner*innen und Netzwerken zusammen. Das Team der Berghof Foundation steht in engem Kontakt mit lokalen Partner*innen, Vertreter*innen internationaler

NGOs, politischen Parteien, Parlamentsmitgliedern und Ministerien sowie mit internationalen Organisationen wie den Vereinten Nationen und der Europäischen Union.

Der Hauptsitz der Berghof Foundation ist in Berlin, Deutschland. Darüber hinaus unterhält die Foundation Niederlassungen in Tübingen (Georg Zundel Haus für Friedenspädagogik) und Beirut.

Kontakt

Berghof Foundation Operations gGmbH

Berghof Center

Lindenstr. 34, 10969 Berlin, Deutschland

Telefon: +49 (0)30 844154-0, Fax: +49 (0)30 844154-99

Email: info@berghof-foundation.org

Georg Zundel Haus für Friedenspädagogik

Corrensstr. 12, 72076 Tübingen, Deutschland

Telefon: +49 (0)7071 920510; Fax: +49 (0)7071 920511

Website: www.berghof-foundation.org

Twitter: [@BerghofFnd](https://twitter.com/BerghofFnd)

Facebook: [/BerghofFoundation](https://www.facebook.com/BerghofFoundation)

11 Meilensteine

Die Berghof Foundation, die auf dem Höhepunkt des Kalten Krieges von Professor Dr. Georg Zundel gegründet wurde, kann auf eine Erfolgsgeschichte zurückblicken. Seit mehr als vierzig Jahren hat sich die Friedensförderung in Forschung, Praxis und Bildung in Deutschland (und international) fest etabliert. Durch die Unterstützung von Hunderten von Projekten und beim Aufbau mehrerer Institutionen ist die Foundation zu einem prägenden Teil dieser Geschichte geworden.

1971

Die Berghof-Stiftung für Konfliktforschung wird von Georg Zundel als GmbH mit gemeinnütziger Steuerbefreiung nach deutschem Recht gegründet. Erste Unterstützung für kritische Analysen des Rüstungswettlaufs während des Kalten Krieges.

1977

Beginn der Unterstützung des Vereins (später Institut) für Friedenspädagogik Tübingen.

1989

Die Stiftung gründet eine Forschungseinrichtung in Berlin, das Forschungsinstitut der Berghof-Stiftung. Der Schwerpunkt liegt auf der Veränderung der Dynamik des Wettrüstens. 1993 wird es zum Berghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung (später Berghof Conflict Research), das seinen Schwerpunkt auf die Lösung ethnopolitischer Konflikte legt.

1998

wird der Grundstein für das Berghof Handbook for Conflict Transformation gelegt. Praktische und theoretische Forschung findet auf dem Balkan und im Kaukasus statt.

1999

Der Verein für Friedenspädagogik Tübingen wird mit dem UNESCO-Preis für Friedenspädagogik ausgezeichnet.

2001

Das Ressource Network for Conflict Studies and Transformation beginnt sein nachhaltiges Programm zur lokalen Arbeit mit den Konfliktparteien in Sri Lanka.

2004

Die Berghof Foundation for Peace Support (später Berghof Peace Support) wird gegründet, um Friedensprozesse global ausgerichtet zu unterstützen.

2005

Die Projektarbeit wird auf Widerstands- und Befreiungsbewegungen und ehemalige nichtstaatliche bewaffnete Gruppen ausgedehnt. Das Netzwerk umfasst mittlerweile 20 Länder.

2007

Gründer Georg Zundel stirbt. Seine Familie beschließt, die Arbeit der Stiftung fortzusetzen.

2012

Drei bisher unabhängig operierende Bereiche – Konfliktforschung, Friedensförderung und Friedenserziehung – werden in eine neue Einheit integriert: die Berghof Foundation.

2019

Die auf über 80 Mitarbeiter angewachsene Berghof Foundation zieht in ihre neue Berliner Zentrale in der Lindenstraße 34.

Bildnachweise

Seite 13, Gewaltfrei mobilisieren: “The porters of Melilla” | Foto: Sascha Montag / Zeitempiegel

Seite 22, Demütigungen entgegen: “The poster is the only reminder that the rights of the child exist” | Foto: Sascha Montag / Zeitempiegel

Seite 29, Widerstände überwinden: Konsultationstreffen | Foto: MENA Programm, Berghof Foundation

Seite 37, Nachhaltig wirken: “Bench in Cyprus” | Foto: Jared L. Ordway

Seite 46, Gewalt verarbeiten: Peace Counts in Libyen | Foto: Antonia Zennaro / Zeitempiegel

Seite 54, Bilden für den Frieden: Servicestelle Friedensbildung | Foto: PEGL Programm, Berghof Foundation

Seite 63, Betroffene stärken: “The early warning group of Jos” | Foto: Uli Reinhardt / Zeitempiegel

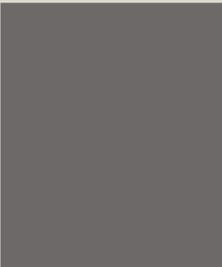
- Seite 71, Fördernde einbinden: [ohne Titel] | Foto: Frank Schultze / Zeitempiegel
- Seite 79, Den Frieden verorten: Auf dem Dach der Menschenrechtskommission in Kabul, Afghanistan | Foto: Kristof Gosztonyi
- Seite 88, Prozesse begleiten: Konsultationstreffen | Foto: MENA Programm, Berghof Foundation
- Seite 96, Ganzheitlich planen: “In conversation with an armed guard” | Foto: Frank Schultze / Zeitempiegel
- Seite 112, Auf gute Zusammenarbeit: [ohne Titel] | Foto: Frank Schultze / Zeitempiegel
- Seite 120, Gemeinsam lernen: Flyer Peace Education | Foto: PEGL Programm, Berghof Foundation
- Seite 128, Durch Dritte stärker: Konsultationstreffen | Foto: MENA Programm, Berghof Foundation
- Seite 137, Rechtzeitig gegenwirken: “Strengthening resilience” | Foto: Dagmar Nolden
- Seite 145, Im Kontext handeln: [ohne Titel] | Foto: Rainer Kwirotek / Zeitempiegel
- Seite 154, Mehr als Bücher: [ohne Titel] | Foto: Kristof Gosztonyi
- Seite 162, Den Wandel gestalten: “Boxing” | Foto: Uli Reinhardt / Zeitempiegel
- Seite 171, Konfliktodynamik verstehen: [ohne Titel] | Foto: Frank Schultze / Zeitempiegel
- Page 123, Preventing Violence: Dagmar Nolden
- Page 130, Providing Conflict-Sensitive Refugee Assistance: Rainer Kwirotek / Zeitempiegel
- Page 138, Researching Conflict Transformation: Kristof Gosztonyi
- Page 146, Transforming Conflict: Uli Reinhardt / Zeitempiegel
- Page 153, Working on Conflict Dynamics: Frank Schultze / Zeitempiegel

Index

- A** Adaptives Lernen 10, 55, 82, 89, 120–127, 151, 156
 Akteur*innen eines friedlichen Wandels 39, 147, 149/150
 Alter 23, 34, 93, 97–99
- D** Deeskalation 26, 138, 172–178
 Demütigung 22–28, 134, 149
 De-radikalisierung 139, 171–178
 Dialog 9/10, 17/18, 25, 29, 32, 33, 51, 55, 59, 61, 69, 73, 77, 79–85, 96, 116, 120, 136, 155, 157, 160
 Drittparteien 20, 31, 33, 89/90, 128–135, 165
- E** Empathie 27, 58, 60, 91/92, 134, 166, 174
 Empowerment 14, 19, 43, 61, 63–69, 94, 113, 177
 Entwicklung 30, 37–39, 47, 49, 55–60, 66, 72/73, 98, 101, 122/123, 43, 156
 Eskalation 8, 15, 22, 32, 82, 153–161
 Evaluation 55, 61, 159
 Exklusion 8, 12–14, 30, 74, 95, 101–104
- F** Fazilitation 9/10, 39, 51, 53, 79–85, 96, 101, 110, 116/117, 118, 120, 160
 Feminität 106
 Förderung/Funding 30, 71–77, 83
 Frieden 9, 11, 23, 33, 37–43, 57/58, 71, 79–84, 101, 104/105, 149, 152, 163
 Friedens- und Konfliktforschung 10, 19, 50, 76, 92, 134, 154–60
 Friedensförderung 8–10, 46, 53, 35–41, 58, 65ff, 71, 73/74, 76, 77, 79/80, 83/84, 97, 101, 104, 110/111, 123/124, 132–134, 139/140, 142, 149
 Friedensschaffung 37, 40, 80, 104, 116, 121, 139
 Friedenspädagogik 9/10, 49–56, 73, 124, 127, 134, 157, 162/163, 164/165
 Friedensinfrastruktur(en) 33, 71–78
 Friedensprozess(e) 9/10, 27–34, 41, 46/47, 54, 68, 74, 80, 94–98, 101–103, 105, 119, 143
- G** Gender 21, 40, 45, 58, 61/62, 93–99, 102
 Gesellschaftliche Stabilität 12–19
 Gewalt (physisch, strukturell, kulturell) 13–16, 23, 35/36, 42, 45, 50–52, 58/59, 72/73, 94–96, 123–124ff., 147

Gewaltfreiheit	9, 12, 13, 15–18, 40, 52, 56, 65, 116/117, 119, 124, 128/129, 138, 143, 154, 161, 162
Gewaltprävention	15, 59, 66, 96, 123–129, 132, 155, 166
Gewaltsamer Extremismus	89, 126, 155, 160
I Inklusivität	7, 9, 32, 37, 39, 47, 67/68, 74/75, 76, 97, 100–106, 119, 121, 128, 139–141 143, 149, 151, 160/161
Insider Mediatoren	73, 75, 76, 117–119
Institutionen, Arbeit mit ...	16, 28/29, 37, 44, 49/50, 60–62, 65, 67–69, 72–77, 103/104, 124, 128, 146/147, 151, 156/157
J Justiz	20–26, 35–37, 39, 41, 42ff, 51/52, 73, 76/77, 96, 132/133, 137, 147
K Konflikt	8/9, 12/13, 15, 18, 22/23, 27, 32, 37, 50–52, 57, 82, 84, 88, 102, 115/116, 124, 133/134, 136, 153, 154, 160, 162
Konfliktanalyse	119/120, 131, 150, 153/154, 146
Konfliktlösung	18, 38, 44, 59
Konflikttransformation	8, 24, 59/60, 66/67, 91, 95/96, 109, 110, 138–144, 145–152, 154, 162, 164
Konfliktsensitive Flüchtlingsarbeit	145–153
Konfliktsensitivität	145–153, bes. 146
L Lokale Kapazitäten	28, 46, 52, 55, 105, 120, 128/129, 142, 157
Local Ownership	9, 46, 59, 62, 102
M Macht-Asymmetrien	58/59, 84, 134, 148
Männlichkeit/Maskulinität	104–106
Mediation	18, 22, 29, 40, 59, 61, 73, 76, 81, 84, 115–122, 136, 160
Mehrparteilichkeit	9/10, 39, 61, 69, 118, 134, 149
Misstrauen	17, 20–26
Monitoring	66, 107–114, 132, 141, 150
N Nationaler Dialog	31, 72, 74, 101, 103/104, 119, 121, 147, 160
O Öffentlich-private Partnerschaften	68/69

- P** Partizipation 9, 16, 25, 32, 37, 47, 52/53, 59, 61, 74, 83, 96, 100–106, 128, 135, 139–141, 160
 Partizipative (Aktions) Forschung 139–141
 Philanthropie 71ff
 Prävention
 → Gewaltprävention
- R** Radikalisierung 14, 125, 153–161
 Resilienz 78/80, 142, 177ff
 Respekt 22, 25, 94, 101, 134, 149
 Rüstungsausgaben 8
- S** Sensibilisierung 59, 61
 Sicherheit 9, 14, 41, 65/66, 86–92, 94, 97, 104, 124–127, 160
 Soziale Missstände 8, 12–19, 39, 57, 101, 103, 116, 123, 138, 141, 154
 Soziale Unruhen 12–19
 Systemische Konflikttransformation 149/50
 Systemisches Denken 23, 109–113, 124, 139, 149–151
- T** Theorien des Wandels 84, 108/109, 150
 Transformatives Lernen 112/113
 Traumasensitivität 134
- U** Übergangsjustiz 23–25, 39, 42–48, 51, 73, 77, 128
 Ungerechtigkeit 12–14, 20, 22, 39, 43–45, 58/59, 123, 135
 Ungleichheit 12–16, 57/58, 123
- V** Vergangenheit [Dealing with the Past] 43, 26, 46–52, 56 85, 141
 Verhandlung 20, 42, 88–94, 115/116, 129–132, 152, 165, 180
 Versöhnung 25, 28, 38, 43, 47–52, 81, 85, 164
 Vertrauen 10, 22–28, 32, 49, 83, 111, 115, 132–138, 149, 164, 172, 179
 Vertrauensbildung 26–28, 34, 49, 75, 135
- W** Wahrheit 51, 81, 85, 91
 Würde 10, 22–28, 85, 92, 101, 134, 149



**Berghof Foundation
Operations gGmbH**
Lindenstr. 34
10969 Berlin
Germany

Tel +49 (0)30 844154-0
www.berghof-foundation.org
[twitter@BerghofFnd](https://twitter.com/BerghofFnd)
[facebook/BerghofFoundation](https://facebook.com/BerghofFoundation)
[linkedin/Berghof-Foundation](https://linkedin.com/company/Berghof-Foundation)

ISBN 978-3-941514-37-9