



1 Dialog

In true dialogue, both sides are willing to change.

Thich Nhat Hanh

Der Dialog ist ein Mittel – wenn nicht gar das klassische Instrument – um konstruktiv mit Konflikten umzugehen. Wie ein Sprichwort sagt: wer miteinander spricht, schießt nicht aufeinander. Um eine weitere Alltagsweisheit zu nennen: Was könnte eine bessere Konfliktlösungsmethode sein als der ehrliche Austausch von Meinungen?

Es gehört inzwischen zu den Kernmethoden der Friedensentwicklung, Dialoge zu initiieren, zu organisieren und zu begleiten. Wissenschaftler, Pädagogen und Praktiker sehen in Dialogen ein wichtiges Mittel für den nicht-konfrontativen Umgang mit einem Gegner. Der Dialog soll die Interaktion „mensch-

licher“ machen und Wege finden, wie Konflikte verhindert, bearbeitet und gelöst werden können. Im Mittelpunkt steht das Bemühen um eine andere Art der Kommunikation und um ein tieferes Verständnis der eigenen Bedürfnisse und Interessen und denen der anderen Seite. Gleichzeitig sollen Dialoge Beziehungen verändern, Empathie fördern und Problemlösungen anregen. Sie können jedoch nicht die Bemühungen ersetzen, sich

Die moderne Bedeutung von Dialog hat ihre Wurzeln in der Antike und im Mittelalter. Der Begriff wird heute vornehmlich als gesprochener oder schriftlicher Gesprächsaustausch zwischen zwei oder mehreren Personen definiert. Dialog ist aus den griechischen Wörtern *diá* und *lógos* zusammengesetzt. Dialog kann als „Fluss der Worte“ interpretiert werden oder als „Bedeutung“, die durch mehr als eine Person geschaffen wird.

Im Gegensatz zu den Begriffen „Diskussion“ und „Debatte“, die sich vorwiegend auf den Inhalt eines Gesprächs beziehen, misst das Wort „Dialog“ der Beziehung der beteiligten Personen ebenso große Bedeutung bei. Ein weiterer Unterschied ist, dass die beiden ersten Begriffe einen Wettbewerb suggerieren, bei dem sich die Überlegenheit einer Meinung zeigen soll, während Dialog die gegenseitige Verständigung oder den Wunsch nach einem gemeinsamen Nenner beinhaltet. In der Realität von Gesprächen in oder über Konflikte werden die Elemente von Diskussion, Debatte und Dialog jedoch oft vermischt. Sie können daher nur analytisch unterschieden werden. Ungeachtet dessen ist der Kern eines erfolgreichen Dialogs stets Ergebnis einer persönlichen Interaktion zwischen Mitgliedern von gegnerischen Konfliktparteien. Darin respektieren sie sich gegenseitig als Menschen. Und sind sie bereit einander zuzuhören, können Veränderungen in den Einstellungen zueinander und Lernprozesse in Gang gesetzt werden können, die zur Konflikttransformation beitragen.

mit den strukturellen Ursachen und machtpolitischen Aspekten eines Konflikts zu befassen.

Elemente eines erfolgversprechenden Dialogs

In den letzten Jahrzehnten ist der Dialog zum Lieblingsthema kreativer Köpfe aus verschiedenen Disziplinen geworden. Wichtige Beiträge stammen unter anderem vom Theologen Martin Buber, vom Physiker David Bohm mit seiner Theorie des Dialogs als kollektiver Lernprozess, von William Isaacs und weiteren systemischen Denkern, die Dialogmethoden als Instrumente für das Organisationslernen entdeckt haben.

Aus diesen und anderen Beiträgen kristallisierten sich einige Elemente von Dialogen heraus, die transformative Potenziale bei den Beteiligten entfalten können:

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

Natürlich ist dies eine Sammlung von Idealvorstellungen, die in hoch eskalierten Konflikten wohl selten erreichbar sind. In Konfliktsituationen begegnen sich die betroffenen Personen mit tiefem Misstrauen oder gar Hass. Mitunter verweigern sie sogar persönliche Treffen, wenn beispielsweise durch die politische Eskalation „moralische“, rechtliche oder physische Hürden auf-

gebaut wurden, die ein Treffen mit dem „Feind“ behindern. Eher ausschlaggebend sind jedoch die Identitätskonzepte, Wahrnehmungen, Ängste und Gefühle der Teilnehmenden. Voraussetzung für einen erfolgversprechenden Dialog ist die Schaffung „geschützter Räume“ (in englischer Sprache gelegentlich auch als „Container“ bezeichnet). Oft sind es Drittparteien, die durch ihre Unterstützung und Begleitung die Grundlage für persönliche Begegnungen und fruchtbare Gespräche schaffen.

Die Begleitung und Moderation von Dialogen gehört wie auch die Mediation inzwischen zum Handwerkszeug der Konflikttransformation und Friedensentwicklung (→ Prozessbegleitung, Mediation, Verhandlung). Obwohl manche Dialoge als Einzelveranstaltungen organisiert werden, sind die meisten Praktikerinnen und Praktiker 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:

- ≡ welche die Teilnehmenden ermuntern, sich in einer Vielzahl von Settings (z. B. mittels der Open-Space Technik oder der Welt-café-Methode) aufeinander einzulassen,
- ≡ die Teilnehmenden bestärken, über ihre Konflikterfahrungen, Sorgen und Erwartungen so zu sprechen, dass eine konstruktive Interaktion möglich wird (wie etwa die „Gewaltfreie Kommunikation“ von Marshall Rosenberg oder die Initiative „To Reflect and Trust – Nachdenken und Vertrauen“ von Dan Bar-On);
- ≡ die kreativ Empathie und Perspektivwechsel fördern (z. B. Theaterarbeit, Ideenschmieden, Rollenspiele) und alternative Zukunftsentwürfe generieren (Szenarioentwicklung, Zukunftswerkstätten u. ä.).

Neben diesen speziell für eine begrenzte Gruppe entwickelten Methoden gibt es auch weitreichendere Dialogansätze. So werden in zunehmendem Maße zum Beispiel „Nationale Dialoge“

eingerichtet, um den Weg für ein neues Miteinander in Gesellschaften nach einem Bürgerkrieg oder nach anderen traumatischen Gewalterfahrungen zu bereiten. In tief gespaltenen Gesellschaften, insbesondere in Lateinamerika, haben sich wiederum Konzepte zur Schaffung einer Kultur der „demokratischen Dialoge“ stark verbreitet.

Das Kernargument dieser und anderer Dialogkonzepte lautet, dass die traditionellen demokratischen Verfahren von Wahlen, parteipolitischen Rivalitäten, konkurrierenden politischen Eliten und parlamentarischen Debatten möglicherweise nicht ausreichen, um in gespaltenen und hoch politisierten Gesellschaften effektive politische Entscheidungen zum Gemeinwohl herbeizuführen. Die politischen Verfahren sollten daher durch kommunikative Interaktionen ergänzt werden. Um solche umfassenden Dialogansätze dauerhaft zu unterstützen und zu qualifizieren, wurden „friedensfördernde Strukturen“ entwickelt, mit Hilfe der Berghof Foundation zum Beispiel der „Common Space for Consensus Building and Knowledge Generation“ im Libanon.

Kritik an Dialogprojekten

Die Kritik an Dialogprojekten in der Konflikttransformation und Friedensentwicklung konzentriert sich vor allem auf die strategischen Defizite und die schwierige Messung ihrer Auswirkungen. Viele Initiativen scheinen auf der simplen Annahme zu beruhen, dass Dialog an sich gut sei und es deshalb nicht schaden könne, die Repräsentanten der Konfliktparteien zusammen zu bringen. Diese Annahme ist jedoch zu einfach. Zahlreiche Fälle belegen, dass bereitwillige Teilnehmende an Dialogprozessen von Hardlinern ihrer eigenen Gruppe attackiert wurden, 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. Allerdings, so eine zentrale Kritik, sind die Effekte dieser Ansätze auf makropolitischer Ebene oft nicht sichtbar. Eine andere Kritik lautet, dass Dialoge in hoch 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.

Wie auch bei allen anderen Maßnahmen zur Friedensentwicklung und Konflikttransformation muss Dialogarbeit in einen strategischen Kontext und in einen schlüssigen theoriegeleiteten Rahmen eingebettet sein. Dialoge sind langfristige und verknüpfte Prozesse, die zeitgleiche Bemühungen zur Bearbeitung der strukturellen Ursachen eines Konflikts erfordern.

Literaturnachweise und -empfehlungen

- Bohm, David (1996).** *On Dialogue*. London / New York: Routledge.
- Bojer, Marianne Mille et al. (2008).** *Mapping Dialogue. Essential Tools for Social Change*. Chagrin Falls, Ohio: Taos Institute Publications.
- Halabi, Rabah (ed.) (2000).** *Israeli and Arab Identities in Dialogue: The School for Peace Approach*. New Brunswick, NJ: Rutgers UP.
- Hartkemeyer, Johannes & Martina (2005).** *Die Kunst des Dialogs. Kreative Kommunikation entdecken. Erfahrungen, Anregungen, Übungen*. Stuttgart: Klett-Cotta.

Onlinequellen

- Lebanon National Dialogue Support Project**, www.commonspaceinitiative.org
- Norbert Ropers (2004).** *From Resolution to Transformation. The Role of Dialogue Projects*, Berghof Handbook for Conflict Transformation, Onlinefassung, www.berghof-foundation.org > Publications > Berghof Handbook

HERAUSGEGEBEN VON

Berghof Foundation Operations GmbH

© Berghof Foundation Operations GmbH

Altensteinstrasse 48a

14195 Berlin

Deutschland

www.berghof-foundation.org

November 2012

Alle Rechte vorbehalten.

The logo features a thick grey horizontal bar above the text. The number '40' is in a large, bold, red font, with the '0' having a white center. To the right of '40', the word 'Years' is written in a smaller, red, sans-serif font. Below '40 Years', the words 'Berghof Foundation' are written in a smaller, grey, sans-serif font.

40 Years
Berghof Foundation

Mitwirkende Autorinnen und Autoren: 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 Ritzl, Anne Romund, Norbert Ropers, Barbara Unger, Luxshi Vimalarajah, Oliver Wils, Oliver Wolleh, Johannes Zundel

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

Redaktionsteam: Beatrix Austin, Hans J. Giessmann, Uli Jäger, Anne Romund

Layout: Edenspiekermann, Christoph Lang

ISBN 978-3-941514-11-9