



11 Konflikt

Conflict is inevitable, but combat is optional.

Max Lucade

Ein Konflikt ist ein Zusammenprall gegensätzlicher Ideen oder Interessen. Manche Konflikte spielen sich in unserem Innern ab, andere zwischen zwei oder mehreren Personen, Gruppen oder Staaten, die wechselseitig unvereinbare Ziele verfolgen. Wie alle sozialen Phänomene sind Konflikte in der Regel komplex und können auf verschiedenen Ebenen entstehen. Neben der intra-personalen Ebene, entstehen Konflikte auch auf zwischenmenschlicher Ebene und manche Konflikte durchdringen sogar alle Ebenen der Gesellschaft. Einige haben nur eine innergesellschaftliche Reichweite, andere können transnationale oder gar globale Ausmaße annehmen. Jeder Konflikt hat seine eigene Geschichte, besondere Facetten und Dynamiken. Konflikte sind

als soziale Phänomene ein unverzichtbarer Bestandteil menschlicher Interaktionen. Konstruktiv ausgetragen können sie den gesellschaftlichen Wandel befördern. Dies gelingt, wenn die Konfliktparteien die verschiedenen Interessen und Bedürfnisse aller beteiligten Akteure als legitim anerkennen. Eine konstruktive Herangehensweise an Konflikte schafft ein soziales und politisches Umfeld, das die Bearbeitung der grundlegenden Ursachen eines Konflikts erlaubt und nachhaltige Alternativen zur Gewalt fördert. Ein destruktives Vorgehen zeichnet sich hingegen durch Versuche der Konfliktparteien aus, den Konflikt einseitig und auf Kosten der anderen Seite zu lösen.

Wenn Konflikte im Verhalten und im Handeln der Parteien sichtbar sind, spricht man von manifesten Konflikten. Latente Kon-

Für Morton Deutsch sind Konflikte von individuellem und gesellschaftlichen Nutzen. Seine Grundfrage ist daher, wie man verhindern kann, dass Konflikte destruktiv ausgetragen werden. Nach Johan Galtung entstehen Konflikte zwischen zwei oder mehreren Individuen, die gegensätzliche Interessen und Bedürfnisse haben und daher unvereinbare Ziele verfolgen. Er betont die Verknüpfungen zwischen strukturellen Faktoren und den individuellen Einstellungen und Verhaltensweisen in Konflikten.

Friedrich Glasl definiert einen sozialen Konflikt als Interaktion zwischen mindestens zwei Akteuren (Individuen, Gruppen, Staaten), wobei mindestens ein Akteur Differenzen (Unterschiede, Widersprüche, Unvereinbarkeiten usw.) mit dem anderen Akteur in der Wahrnehmung, im Denken, in den Vorstellungen und Interpretationen, im Fühlen (Sympathie – Antipathie, Vertrauen – Misstrauen) und im Wollen (Bedürfnisse, Zwecke, Ziele, Absichten) verspürt. Durch diese Differenzen entsteht bei dem entsprechenden Akteur der Eindruck, er könne seine eigenen Vorstellungen nicht uneingeschränkt umsetzen.

flikte hingegen bleiben scheinbar im Verborgenen oder sind zeitweise inaktiv. Bei ihnen wird die Unvereinbarkeit der Ziele entweder nicht offen geäußert oder sie ist Teil von etablierten Strukturen des politischen Systems und seiner Institutionen. In symmetrischen Konflikten sind die Rahmenbedingungen, Ressourcen und Hintergründe der Konfliktparteien ähnlich. Sie können sich über den Konfliktaustrag verständigen und dadurch Regeln für ihre Zusammenarbeit vereinbaren, weil sie bestimmte soziale, politische oder rechtliche Normen teilen. Zwar kann ihre jeweilige Machtposition die Gestaltung eines Kompromisses beeinflussen, doch letztlich zählt konstruktives Miteinander vor allem Verlässlichkeit und Wechselseitigkeit. Asymmetrische Konflikte hingegen können nicht transformiert werden ohne die Ungleichheit zu beachten, die diesen Konflikten zugrunde liegt. Auf innerstaatlicher Ebene etwa werden asymmetrische Konflikte durch Ungleichheiten bei der sozialen Stellung, bei der

Elemente einer Konfliktanalyse

Ebenen	Individuum	Gesellschaft
Ursachen	Interessenkonflikte materielle Ressourcen, Macht, Einfluss	Bedürfniskonflikte immaterielle Grundbedürfnisse, physische und nicht-physische Elemente wie Sicherheit, Liebe, Selbstbewusstsein, Teilhabe, Identität oder Freiheit
Machtverhältnisse der Konfliktparteien	latent	
	symmetrisch	

Verteilung von Wohlstand, beim Zugang zu Ressourcen sowie bei den Machtverhältnissen verursacht. Diese Ungleichheiten verschärfen Probleme wie Arbeitslosigkeit, Armut, Diskriminierung, Kriminalität und Unterdrückung.

Die Übermacht einer Seite kann also ein ernsthaftes Hindernis für eine konstruktive Interaktion zwischen den Konfliktparteien darstellen. Aber es wäre vorschnell, daraus eine allgemeine Regel abzuleiten. Die Geschichte zeigt, dass auch mächtige, wohlwollende Akteure konfliktverschärfende Faktoren mindern können. Es erfordert die Bereitschaft aller Konfliktparteien sich unabhängig von ihren Stärken oder Schwächen an einer konstruktiven Zusammenarbeit zu beteiligen. Eine wirkliche Konflikttransformation ist nicht zu erwarten, wenn die grundlegenden Konfliktursachen nicht bearbeitet werden.

		Internationale Ebene	
	Wertekonflikte immaterielle, kollektive Normen	Identitätskonflikte Selbstwahrnehmung	
		Ideologiekonflikte Glaube und Philosophie	
		Konflikte über Einschätzungen Bewertung von Kompetenzen	
		manifest	
		asymmetrisch	

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.





Konfliktanalyse

Das United States Institute of Peace definiert Konfliktanalyse als systematische Erhebung der Geschichte, Ursachen, Akteure und Dynamiken eines Konflikts. Sie ist die erste Stufe in der Konflikttransformation und Friedensentwicklung. Eine sorgfältige Untersuchung der möglichen Konfliktverläufe ist notwendig, damit ein Fahrplan für die Konflikttransformation entwickelt werden kann. Eine genaue Analyse muss die Wurzeln des Konflikts identifizieren, die bei ergebnisoffenen Formen des Konfliktmanagements mitunter verborgen bleiben (→ Konflikttransformation und → Systemische Konflikttransformation). Weitere wichtige Untersuchungsgegenstände der Analyse sind die jeweiligen Konfliktodynamiken und Beziehungsmuster zwischen den beteiligten Parteien.

Konflikteskalation

Eine wesentliche Dynamik von Konflikten ist das Risiko ihrer Eskalation in Gewalt. Je stärker die Spannungen, je erbitterter der Kampf, umso weniger lässt sich ein Konflikt kontrollieren (→ Gewalt und Gewaltfreiheit). Friedrich Glasl hat aufgezeigt, dass eine Eskalation stufenweise erfolgt. Effektive Interventionen müssen daher den jeweiligen Stufen angepasst sein. Glasls Modell der neun Stufen der Konflikteskalation ist ein nützliches Analyseinstrument zur Sensibilisierung für Konfliktodynamiken. Mit ihm lässt sich das Bewusstsein für mögliche und notwendige Handlungen gegen das Eskalationsrisiko schaffen.

Konfliktursachen sind vielfältig und vielschichtig. Es gibt Konflikte über Interessen, Bedürfnisse, Werte und Identitäten. Oftmals sind die Wurzeln eines Konflikts unter oberflächlichen Spannungen verborgen. Dies ist etwa bei ethnopolitischen Konflikten der Fall. Ethnien oder Kulturen sind zwar nicht unbedingt die Ursache von Konflikten, doch beide sind sehr prägende Sozialisationsräume und Identifikationsmerkmale für soziale Gruppen. Tief verwurzelte Konflikte werden zum Bestandteil des kollektiven Gedächtnisses einer Gruppe und sind daher in der Regel

widerstandsfähiger gegenüber Veränderungen. Bei der Entstehung und Transformation von Konflikten ist ein differenziertes Verständnis der Rolle von → Gender erforderlich. Häufig werden Frauen nur als Opfer in Konflikten und Kriegen angesehen. Doch diese Sichtweise ist zu eindimensional: Frauen spielen oft eine wichtige Rolle in der Friedensschaffung und in der sozialen Transformation. Sie können aber auch als Aggressorinnen, als Soldatinnen oder als politische Entscheidungsträgerinnen in militärischen Interventionen und Kriegen agieren. Ihre Potenziale als konstruktive oder destruktive Kräfte eines gesellschaftlichen Wandels sind bisher noch wenig erforscht und werden oft vernachlässigt.

Literaturnachweise und -empfehlungen

- Deutsch, Morton (1973).** *The Resolution of Conflict*. New Haven CT: Yale University Press.
- Galtung, Johan (2007).** *Frieden mit friedlichen Mitteln – Friede und Konflikt, Entwicklung und Kultur*. Münster: Agenda.
- Glasl, Friedrich (2010).** *Konfliktmanagement Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater* (9. aktualisierte und ergänzte Auflage). Bern / Stuttgart: Haupt/Freies Geistesleben

Onlinequellen

- Véronique Dudouet (2006).** *Transitions from Violence to Peace: Revisiting Analysis and Intervention in Conflict Transformation*. (Berghof Report No. 15.), www.berghof-foundation.org > Publications > Conflict Research Publications
- Interview mit Friedrich Glasl (Video)**, www.berghof-foundation.org > Glossar > 11 Konflikt
- Governance and Social Development Resource Centre, UK**, www.gsdrc.org/go/

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