



12 Konfliktprävention, Konfliktmanagement, Konfliktlösung

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

Vijaya Lakshmi Pandit

Konflikte mögen ein notwendiger – ja sogar prägender – Teil menschlicher Existenz sein, aber Gewalt in Konflikten ist nicht unvermeidlich. Wie und wann ist es also möglich, den gewaltsamen Austrag von Konflikten zu verhindern? Oder wenn es schon zu spät ist: wie können die verheerenden Auswirkungen von Gewalt vermindert werden?

Konfliktprävention (conflict prevention) besteht aus vier Säulen, die kurze und mittelfristige Aufgaben umfassen: Erstens muss man die Situationen erkennen, die zu Gewalt führen könnten, zweitens müssen auftretende Spannungen gemindert werden, drittens gilt es, die Eskalation bestehender Spannungen zu vermeiden und viertens die Risikofaktoren zu beseitigen, bevor Gewalt ausbricht. Anstatt die vorhandenen Konflikte zu leugnen, müssen gewaltfreie Wege zu ihrer Bearbeitung gefunden werden. Daher bevorzugen viele Praktiker die Begriffe „Krisenprävention“ oder „Gewaltprävention“. Es gilt dabei vor allem, die verschiedenen Formen und Ursachen von → Gewalt zu verstehen. Präventionsmaßnahmen sollten idealerweise vorbeugend genutzt werden. Sie werden auch oft in Nachkriegssituationen umgesetzt um einen erneuten Ausbruch von Kämpfen zu verhindern. Typische Instrumente und Methoden sind Frühwarnung, vertrauens- und sicherheitsbildende Maßnahmen, präventive Diplomatie und Friedenssicherung sowie Friedenspädagogik.

Konfliktmanagement (conflict management) konzentriert sich darauf, wie ein manifester Konflikt kontrolliert, bearbeitet und entschärft werden kann und wie die durch seine Eskalation entstandenen Schäden zu begrenzen sind. Ähnlich wie Konfliktprävention kann Konfliktmanagement militärische und nicht-militärische Komponenten beinhalten. Es ist der Versuch den Konflikt einzudämmen oder bestenfalls einen Kompromiss zu finden, ohne aber dabei den Konflikt notwendigerweise zu lösen. Konfliktmanagement sucht nach Wegen zum konstruktiven Umgang mit Konflikten. Es soll die gegnerischen Parteien in einen Prozess einbinden, in dem sie gemeinsam ein tragfähiges System für den Umgang mit ihren Differenzen entwickeln können.

Das Konzept der *Konfliktlösung* (conflict resolution) befasst sich mit den tiefer liegenden Ursachen eines Konflikts und bezieht Strukturen, Verhalten und vor allem Einstellungen der Menschen mit ein. Ähnlich wie beim Begriff des Konfliktmanagements gibt es viele verschiedene Verständnisse von Konfliktlösung. Ihre

Unterscheidung bereitet Praktikern und Wissenschaftlern schon lange Kopfzerbrechen. Konfliktlösung wird vor allem in der anglo-amerikanischen Literatur oft als übergeordneter Begriff für das gesamte Arbeitsfeld verwendet. Allgemein gesprochen soll Konfliktlösung die Parteien unterstützen, ihre Positionen und Interessen zu ergründen, zu analysieren, zu hinterfragen und neu zu formulieren um Wege aus dem Konflikt zu finden. Für viele ist der Lernprozess bei der Lösung eines Konflikts ebenso wichtig wie das Ergebnis, das damit erreicht werden soll. Eine konfliktfreie Zukunft wird es nicht geben. Doch die Konfliktparteien werden über Beziehungen und Modelle verfügen, die sie auf der Suche nach Lösungen nutzen können statt auf Gewalt zurückzugreifen.

Verantwortliche Akteure

Die hier vorgestellten Konzepte wurden nicht von Konfliktparteien selbst, sondern von Außenstehenden entwickelt. Alle drei sehen eine Form der Intervention vor, die den Betroffenen helfen soll, im Konflikt einen deeskalierenden Ansatz zu vertreten. Aufbauend auf bestehenden Traditionen der bilateralen und internationalen Diplomatie wurden unter dem Dach der Vereinten Nationen komplexe Strukturen für Konfliktinterventionen entwickelt. In den letzten Jahren haben auch regionale Organisationen wie die ASEAN, die AU und die EU und sogar Militärbündnisse Initiativen ergriffen um im Spannungsfeld von Frieden, menschlicher Sicherheit und Entwicklung tätig zu werden. Es ist dringend notwendig die Koordination und Politikkohärenz zwischen diesen Akteuren zu verbessern wie es vom Europäischen Rat in dem umfassenden Programm von Göteborg angedacht wurde.

Die meisten Interventionen wurden von politischen Führungspersonen und sozialen Eliten wohlüberlegt eingeleitet und durchgeführt. Der alleinige Fokus auf die Staaten, die militärischen Akteure und die ausländischen Interventionen wird jedoch den vielen anderen parallel laufenden Einsätzen nicht gerecht. Zivilgesellschaftliche Organisationen stellen gute Dienste und geschützte Räume bereit, sie sind unabhängige Beobachter oder

leisten konstruktive Medienarbeit, um nur einige Aufgaben zu nennen. Ein herausragendes Beispiel ist das Projekt „Peace Counts on Tour“, bei dem Journalistinnen und Journalisten in Konfliktregionen die Arbeit von erfolgreichen Friedensstifterinnen und -stiftern porträtieren. Die daraus hervorgehenden Bilder und Geschichten werden in die Konfliktregionen zurückgebracht und dienen dort als positive Beispiele und Modelle, wie man Frieden auf lokaler Ebene entwickeln kann. Inzwischen werden die konstruktiven Beiträge von Graswurzelbewegungen und sogar von sogenannten Störenfrieden (spoiler) zu einem dauerhaften Frieden zunehmend anerkannt. Auf der individuellen Ebene gelten Friedenspädagogik und die Förderung von Widerstandsfähigkeit und Konfliktsensibilität als wichtige Präventionsmaßnahmen. Im Kern bedeutet das: Jede und jeder hat eine Rolle zu spielen!

Erfolge, Kritik und neue Wege

Es ist immer einfacher, die Verluste und Opfer in Konflikten zu beziffern als erfolgreiche Beispiele zu identifizieren, in denen diese vermieden wurden. Dabei lassen sich einige der großen, überwiegend friedlich verlaufenen gesellschaftlichen Umbrüche in Osteuropa nach dem Zusammenbruch der Sowjetunion auf erfolgreiche Präventionsmaßnahmen der OSZE oder der Europäischen Union zurückführen. Auf der Graswurzelebene haben kleinere NGOs wie beispielsweise die Berghof Foundation zur Konfliktprävention beigetragen indem sie in der fragilen Umbruchphase nach dem Ende des Ceaușescu-Regimes in Rumänien Dialogworkshops durchführte. Ein Meilenstein war die *Agenda für den Frieden* der UN (1992), die einen Perspektivwechsel von reaktiven zu vorbeugenden Maßnahmen einleitete. Leider herrschen weltweit immer noch viele Konflikte, deren „bluten“ dringend Aufmerksamkeit erfordert.

Konfliktmanagement, das aus der Not schnell und entschlossen zu handeln geboren wird, kritisieren viele als „Pflaster“, das tiefe Wunden nur notdürftig abdeckt. Aber auch Konflikt-

lösung hat ihre Grenzen: eiliges und zweckgeleitetes Handeln kann dazu führen, dass man die tatsächlichen Ursachen übersieht oder wichtige betroffene Gruppen aus Verhandlungen ausschließt. Zudem können manchmal eine oder mehrere Parteien die Kooperation verweigern. Geringer Einfluss oder mangelnder politischer Wille werden oft als Hindernisse auf der Suche nach Lösungen benannt. Selbst wenn die Konfliktparteien lieber Frieden als Krieg wollen, verweigern sie dennoch manchmal die Teilnahme an Gesprächen, weil sie um ihre Sicherheit fürchten oder Sorge haben, dass sie sich durch eine Verhandlungslösung schlechter stellen. Da Friedensabkommen fast immer zwischen bewaffneten Gruppen geschlossen werden, besteht zudem die Gefahr, dass eine Konfliktlösung ausgerechnet die bewaffneten Parteien gegenüber anderen gesellschaftlichen Gruppen privilegiert. Eine häufige Kritik an Konfliktmanagement und Konfliktlösung ist, dass deren Ziele nicht weit genug gehen. Einige Wissenschaftler und Praktiker fordern angesichts der Komplexität, der Asymmetrie und den wiederholt auftretenden Symptomen von langwierigen Konflikten eine umfassendere Zielsetzung. Sie gehen davon aus, dass Veränderungsprozesse mit dem Konzept der → Konflikttransformation besser zu erfassen sind.

Noch immer wird das globale Feld der Konfliktbearbeitung zwar von Akteuren bestimmt, die westliche („liberale“) Denkansätze für die Planung und Durchführung von externen Interventionen als handlungsleitend ansehen. Doch die Bereitschaft wächst, neue und andere Ideen aus aller Welt kennenzulernen, wie Konflikte unter Berücksichtigung der Interessen, Bedürfnisse und Erfahrungen der Betroffenen gewaltfrei beigelegt werden können. Und lohnenswerte Erfahrungen gibt es weltweit: Vom südafrikanischen Xotla über die japanische Fukuda-Doktrin bis hin zum „Friedensdorf“ von San José de Apartadó in Kolumbien: überall gibt es viele Menschen, die auf allen Ebenen der Gesellschaft stillschweigend für den Frieden „schwitzen“.

Literaturnachweise und Empfehlungen

Haumersen, Petra, Helmolt Rademacher & Norbert Ropers (2002). *Konfliktbearbeitung in der Zivilgesellschaft. Die Workshop-Methode im rumänisch-ungarischen Konflikt.* Münster: LIT Verlag.

Lund, Michael S. (1996). *Preventing Violent Conflicts: A Strategy for Preventive Diplomacy.* Washington, DC: USIP Press.

Ramsbotham, Oliver, Tom Woodhouse & Hugh Miall (2011). *Contemporary Conflict Resolution. The Prevention, Management and Transformation of Deadly Conflicts.* (3. Auflage) Cambridge, UK; Malden, MA: Polity.

Onlinequellen

Agenda für den Frieden, www.un.org/depts/german/friesi/afried/afried-1.htm

Programm von Göteborg, www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressdata/EN/foraff/122911.pdf

Peace Counts on Tour, www.youtube.com/watch?v=MnFpdU-5BPI

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. The word 'Years' is in a smaller, red, sans-serif font to the right of the '40'. Below this, 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