



20 Würde & Vertrauen

The road to peace is paved with dignity

Donna Hicks

Der Begriff der Würde besagt, dass alle Menschen ein unveräußerliches Recht auf Respekt und anständige Behandlung haben. Er entwickelte sich zum Kernkonzept der Aufklärung und der Menschenrechtsbewegung im 20. Jahrhundert. Dieses wurde schließlich im Artikel 1 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte von 1948 festgeschrieben:

„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Wissen begabt und sollen einander im Geiste der Brüderlichkeit begegnen“¹.

1 Eine geschlechtersensible Formulierung steht noch aus.

Vertrauen bedeutet, dass Menschen grundsätzlich positive Erwartungen gegenüber den Absichten und dem Verhalten anderer Menschen hegen. Diese Erwartungen beruhen auf persönlichen Interaktionen und Bindungen zum Beispiel in der Familie, im Freundeskreis oder in Gruppen und Gemeinschaften mit etablierten sozialen und kulturellen Normen. Art und Ausmaß des Vertrauens zwischen Menschen sind schwierig zu bestimmen. Aber es kann generell angenommen werden, dass große Differenzen zwischen dem Ausmaß des Vertrauens innerhalb einer Identitätsgruppe sowie zwischen unterschiedlichen, ethno-national, religiös oder kulturell definierten Gruppen bestehen.

Würde und Vertrauen sind wichtige Faktoren, die das Wesen, die Eskalation und die Transformation von Gewaltkonflikten zwischen Menschen und Gruppen beeinflussen. Dies wird deutlich beim Verweis auf die Gegensätze von Würde und Vertrauen: Erniedrigung und Misstrauen.

Der Begriff der Erniedrigung verdeutlicht, dass statt der Anerkennung der gleichen Würde aller Menschen eine hierarchische Dimension eingeführt wird, die Menschen in Gruppen mit höherem und niedrigerem Status unterteilt (das extremste Beispiel sind sicher die Begriffe „Übermensch“ und „Untermensch“, die von den Nazis verwendet wurden). Evelin Lindner beschreibt das Wesen von Erniedrigung als „unterdrücken und unten halten“. Betrachtet man die menschliche Geschichte, so galt Erniedrigung in den meisten Gesellschaften dieser Welt – zumindest bis zur Aufklärung – als Teil einer „natürlichen Ordnung“, in der es übergeordnete und untergeordnete Menschen gibt. Leider besteht diese fundamental ungleiche „natürliche Ordnung“ bis heute in vielen Staaten der Welt. Die Anreize, der Komplexität von Konflikten „Herr zu werden“ indem man Lösungen von oben diktiert, sind vielerorts immer noch groß.

In Konflikten zeigt sich die Verknüpfung von kollektiver politischer Gewalt und Erniedrigung dann sehr deutlich, wenn der Kampf nicht nur auf die physische Zerstörung oder „Neutrali-

sierung“ des Feindes abzielt, sondern auch auf die Vernichtung seiner Identitätssymbole, seiner Ehre und Würde sowie seiner kollektiven Errungenschaften. Oftmals sind die ersten Akte der Gewalt gegen diese Symbole gerichtet: Die Nazis haben in der Reichspogromnacht im November 1938 über 1.500 Synagogen zerstört und niedergebrannt und damit den Beginn des Holocausts markiert. In vielen lang andauernden Konflikten ist die Gewalt gegen die Symbole der Gegenseite, gegen religiöse und kulturelle Stätten (wie Bibliotheken, Museen) eng mit der Gewalt gegen Menschen verknüpft. Besonders dramatisch zeigt sich dies in Form von kollektiver sexualisierter Gewalt, welche die physische und moralische Integrität des Feindes zerstören soll.

Tragischer Weise reproduziert sich die kollektive Erniedrigung im Kontext von Krieg und Gewalt. Dies droht insbesondere dann, wenn die Siegermacht sich nicht bemüht, das schmerzvolle Erbe der Vergangenheit anzuerkennen, das Thema → Transitional Justice anzugehen und sich in einem wirklichen Versöhnungsprozess zu engagieren. Eine effektive Konflikttransformation muss deshalb den Kreislauf aus wechselseitigen Erniedrigungen durchbrechen und auf ein umfassendes Verständnis menschlicher Würde hinarbeiten.

Bei der Transformation von Konflikten, die durch einseitige oder gegenseitige Erniedrigungen entstehen und eskalieren, ist eine zentrale Herausforderung, das tiefe Misstrauen zwischen den Parteien zu überwinden. Insbesondere bei lang andauernden Konflikten ist das Misstrauen in den Gefühlen und Einstellungen der Parteien zueinander so tief verankert, dass sogar gelegentliche Versöhnungsgesten der anderen Seite als Heimtücke begriffen werden, welche die eigene Position schwächen sollen. Um wirkliche Transformationsprozesse zu initiieren, braucht es Strategien zur Vertrauensbildung.

Während des Ost-West-Konflikts bis zum Jahre 1989 war Vertrauensbildung ein Kernthema der Friedensforschung und der prak-

tischen Friedensarbeit. Einen bemerkenswerten Beitrag zum Thema Vertrauensbildung erbrachte 1962 der Psychologe Charles Osgood mit seiner Strategie zum wechselseitigen schrittweisen Abbau von Spannungen („graduated reciprocal reductions in tension“, GRIT). Er argumentierte, dass vereinzelte Deeskalationsmaßnahmen in Konflikten wenig wert sind, weil sie als reine PR-Maßnahmen angesehen werden könnten. Stattdessen sollte eine Seite die Initiative ergreifen und eine ganze Reihe kleiner Versöhnungsgesten zeigen, diese öffentlich ankündigen und schrittweise umsetzen, unabhängig von der Antwort der anderen Seite. Wenn die andere Partei mit ähnlichen Maßnahmen reagiert, können größere Schritte unternommen werden. Kernidee ist es, mit unilateralen Mitteln einen langfristigen Zyklus der Deeskalation auszulösen und diesen Prozess mit Dialogen zu begleiten, die das gegenseitige Verständnis und gemeinsame Problemanalysen fördern.

Es bleibt eine offene Frage, ob dieser Ansatz auch bei innerstaatlichen Konflikten zwischen souveränen Staaten und nichtstaatlichen bewaffneten Gruppen (oder Freiheits- und Widerstandsbewegungen) anwendbar ist. Das Problem in solchen Fällen ist, dass nicht nur tiefes Misstrauen zwischen den Parteien herrscht, sondern auch eine fundamentale Uneinigkeit über die Legitimität der bestehenden politischen Ordnung.

Vertrauensbildung kann also allgemein als mehrdimensionaler Prozess verstanden werden, in dem gemeinsame Interessen, Transparenz und Erwartungsverlässlichkeit ebenso wichtig sind wie Emotionen und Beziehungen. Vertrauen kann man den Konfliktparteien weder aufzwingen, noch kann Vertrauen ohne Kooperation entstehen.

Angesichts traumatischer Gewalterfahrungen und Erniedrigungen bedeutet Vertrauensbildung auch, sich den Herausforderungen der → Transitional Justice und der Versöhnung zu stellen. Mindestanforderung ist dabei, die schmerzvolle Vergangenheit anzuerkennen. Doch auch im günstigen Fall entsteht Vertrauen

um sich in der Konflikttransformation zu engagieren nur durch Zeit, Räume und Gelegenheiten für Beziehungsaufbau.

Würde und Vertrauen – ebenso wie ihre Gegenpole Erniedrigung und Misstrauen – tauchen beim Nachdenken über Friedensprojekte meist nicht prominent auf. Aber sie sind sehr präsent für alle Menschen, die in Konflikten involviert sind. Es ist daher umso wichtiger, dass alle Menschen, die Friedensaktivitäten unterstützen wollen, diesen Faktoren gegenüber sensibel sind und Respekt und Empathie entwickeln. Sie sind unverzichtbar für die Arbeit in diesem Feld.

Literaturnachweise und -empfehlungen

Hicks, Donna (2011). *Dignity. The Essential Role It Plays in Resolving Conflict.* New Haven, CT & London: Yale University Press.

Lindner, Evelin (2006). *Making Enemies. Humiliation and International Conflict.* Westport, CT & London: Praeger.

Maringer, Eva & Reiner Steinweg (1997). *Konstruktive Haltungen und Verhaltensweisen in Institutionellen Konflikten. Erfahrungen, Begriffe, Fähigkeiten.* (Berghof Report No. 3.). Berlin: Berghof Research Center.

Summy, Ralph & Bertram Wyatt-Brown (eds.) (2006). *Humiliation and History in Global Perspectives.* Special Issue of Social Alternatives, Vol. 25, No. 1.

Onlinequellen

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/

Step-by-Step De-Escalation (GRIT). *International Online Training Project on Intractable Conflict,* www.colorado.edu/conflict/peace/treatment/grit.htm

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