

# **„Mediation & Demokratie“**

---

## **SEMINARARBEIT**

**im Rahmen des  
PS POLITISCHE PSYCHOLOGIE I**

**Mag. Dr. Helga Elisabeth Schachinger, WS 2005  
Universität Wien  
Psychologische Fakultät**

### **Verfasserinnen:**

**Manuela Gratzner  
Martina Gaar  
Julia Lamprecht**

**0100242  
0101933  
0106696**

## Inhaltsverzeichnis

|  |                |
|--|----------------|
| <b>1. Freiheit – Gleichheit - Andersheit.....</b>  | <b>4 - 10</b>  |
| 1.1. Demokratie: Selbstbestimmung des Gemeinwesens .....   | 4              |
| 1.2. Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit .....  | 4              |
| 1.3. Der Demos als Subjekt und Objekt .....  | 5              |
| 1.4. Distanz / Nähe und Einschluss / Ausschluss .....  | 5              |
| 1.5. Räume der Mediation .....   | 6              |
| 1.6. Demokratie und Globalisierung .....   | 6              |
| 1.7. Eine neue Vision von Demokratie: Freiheit, Gleichheit, Andersheit .....   | 7              |
| 1.8. „Mentale Infrastruktur“ und „vermittelnde Intelligenz“ .....  | 8              |
| 1.9. Demokratie als Prozess des vermittelnden Diskurses.....   | 8              |
| 1.10. Demokratie als Prozess mit ständig wechselnden Fließmuster .....   | 9              |
| 1.11. Der Globus als Pluriversum von vielen Territorien .....  | 9              |
| 1.12. Plädoyer für die Geschwisterlichkeit .....   | 10             |
| <br>   |                |
| <b>2. Demokratisierung der Mediation als Beitrag zu einer Friedenskultur und:<br/>Hintergründiges zum 11.September .....</b> | <b>11 - 13</b> |
| 2.1. Generelle Überlegungen zur Mediation bei politischen Konflikten .....   | 11             |
| 2.2. Transcend .....   | 11             |
| 2.3. Politische Mediation .....  | 12             |
| 2.4. Gedanken zur politischen Mediation nach Transcend bezüglich des 11. September .....                                     | 12             |
| 2.5. Kreative Lösungen im Dialog .....   | 13             |
| <br>   |                |
| <b>3. Mediation als institutioneller Wandel in der Demokratie.....</b>   | <b>13 - 19</b> |
| 3.1. Institutionen zur Konfliktregelung in Politik und Verwaltung .....  | 14             |
| 3.2. Fallstudien kooperativer Konfliktregelungsverfahren .....   | 14             |
| 3.3. Erklärungen institutionellen Wandels.....   | 17             |
| 3.4. Mediation und Politik: Verbindungen zwischen enger Koppelung und völliger<br>Entkoppelung .....                         | 17             |
| 3.5. Ausblick .....  | 19             |

|   |                |
|---|----------------|
| <b>4. Die (vergessene) Gerechtigkeit in der Mediation .....</b>                         | <b>19 - 22</b> |
| 4.1. Die Analyse von Gerechtigkeitskonflikten in der Mediation.....                     | 20             |
| 4.2. Prinzipien der Gerechtigkeit.....  | 20             |
| 4.3. Zwei Typen von Gerechtigkeitskonflikten.....                                       | 21             |
| 4.4. Fazit .....  | 22             |
| 4.5. Mediation und Demokratie.....  | 22             |
| <br>  |                |
| <b>5. Dialogprozesse in politisch angespannten Gebieten.....</b>                        | <b>22 - 29</b> |
| 5.1. Hintergrund.....   | 22             |
| 5.2. Zentrum für kreative Alternativen .....  | 24             |
| 5.3. Impulse zur Demokratisierung .....   | 24             |
| 5.4. Gemeinschaftsbasierende Konfliktlösung .....                                       | 25             |
| 5.5. Trainings .....  | 26             |
| 5.6. Die Transformation der Wahrnehmung .....   | 27             |
| 5.7. Vom „Wir“ der Volksgruppe zum „Wir“ der gemeinsamen Interessen .....               | 27             |
| 5.8. Gemeinschaftsdialog .....  | 28             |
| 5.9. Zukunftsperspektiven .....   | 29             |
| <br>  |                |
| <b>6. Mediation hochexplosiver Konflikte.....</b>                                       | <b>30 - 32</b> |
| 6.1. Vorbemerkung .....   | 30             |
| 6.2. Einführung .....   | 30             |
| 6.3. Konflikte und Vermittlung .....  | 31             |
| 6.4. Vermittlung durch die Kirche in San Cristobal de las Casas (Chiapas, Mexiko) ..... | 31             |
| 6.5. Schluss .....  | 32             |
| <br>  |                |
| <b>7. Interventionsstrategien für heiße und kalte Konflikte.....</b>                    | <b>32 - 41</b> |
| 7.1. Der Kontingenzansatz in der Konfliktbehandlung .....                               | 32             |
| <br>  |                |
| <b>8. Kritische Konflikttransformation nach Galtung.....</b>                            | <b>42 - 52</b> |
| 8.1. Das Interdependenzdefizit (Interdependence Gap) .....                              | 42             |
| 8.2. Das ideologische Defizit (Justice Gap) .....                                       | 43             |
| 8.3. Das praxeologische Defizit (Process-Structure Gap) .....                           | 43             |
| 8.4. Die Transcend-Methode: „Konflikttransformation mit friedlichen Mitteln“ .....      | 43             |
| 8.5. Ars nova mediativa – Ein Dialog in Achtung und Achtsamkeit .....                   | 46             |

**9. Literaturverzeichnis.....53**

# **1. Freiheit-Gleichheit-Andersheit** **(als Mediator demokratisch weiterdenken; von der** **Schwierigkeit, über Demokratie zu reden)**

(nach Joseph Duss-von Werdt in: Mehta, G. & Rückert, K.(Hrsg.), 2003)

Demokratie vollzieht sich als öffentliches Denken, Reden, Verhandeln und Handeln vor allem dann, wenn es um sie (die Demokratie) selber geht. Je mehr geheim gehalten wird, desto geschwächer ist die Demokratie. Öffentlichkeit für die daran Beteiligten haben Demokratie und Mediation gemeinsam. Wer sich hier und dort öffentlich macht, beobachtet nicht von außen, sondern *nimmt teil*, ist dadurch „parteiisch“, standpunktgebunden, also *nicht neutral*. Mediation und Demokratie sind zudem keine akademischen Disziplinen, sondern Praxis, bis hin zu ihren Denkansätzen und Modellen auf Handeln angelegt. Ihr Denken selber ist bereits Handeln.

Demokratische Gemeinwesen sind zudem dadurch gekennzeichnet, dass jeder alles besser weiß als alle anderen. Darum kann zwar keine und keiner es allen recht machen und niemand allein Recht haben, auch wenn jeder für seine Person, sei er Bürger ohne Amt oder amtierender Präsident, vom Letzten überzeugt ist. Schließlich wird es kaum eine Gesellschaft geben, in welcher alle unter Demokratie dasselbe verstehen. Aber Einheit in Sachen Demokratie – wäre das nicht ebenso undemokratisch wie die Alleinherrschaft von „professionellen“ Demokraten?

## **1.1. Demokratie: Selbstbestimmung des Gemeinwesens**

Um zu konkretisieren, wird hier folgendes Verständnis der Demokratie angenommen: Demokratie ist ein *politischer* Begriff. Er bezeichnet die *Selbstbestimmung eines Gemeinwesens*, des „Demos“, welcher nicht identisch ist mit „Ethnos“, „Volk“, sonst müsste es Ethnokratie heißen. Damit ist eine zur Zeit brennende Frage im Raum: Was und wer ist „Volk“, „das“ Volk? In diesem Begriff vermischen sich emotional aufgeladene Aspekte wie „Nation“, „Rasse“, „Leitkultur“, Wähler, Staatsbürger, Bürger, Einwohner und anderes mehr.

## **1.2. Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit**

Die seit dem 18. Jahrhundert gewachsenen Demokratien berufen sich auf die Aufklärung. Die Französische Revolution komprimierte ihre damals noch ortlose (also im Sinn des Stammwortes Utopie noch utopische Vision) in die drei Worte: Freiheit, Gleichheit, Brüderlichkeit. Die darin zur Sprache gebrachte Vision hat weit über Frankreich hinaus gesellschaftsformend vieles bewirkt, wobei man sich vor allem an den Leitworten „Freiheit und Gleichheit“ orientierte. Mit der Brüderlichkeit wollte und will es bis heute nicht so recht gelingen, da die Brüder zunächst noch einer Verliebtheit in ihr Männertum anhängen und mit den Schwestern wenig brüderlich umgegangen wurde und wird, was die Gegenwart immer noch kennzeichnet.

Dieser visionäre Entwurf von Freiheit, Gleichheit und Brüderlichkeit war trotz aller Widerwärtigkeiten Symptom und gleichzeitig Anshub einer gesellschaftlichen, kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Entwicklung. Sie machte Untertanen, wörtlich Sub-jekte (Unterlegene), die vorher Objekte waren, zu Citoyens, politisch Handlungsfähigen. Sie führte dazu, dass grundsätzlich alle die Möglichkeit hatten und viele tatsächlich davon auch Gebrauch machten, ihre Sache selber in die Hand zu nehmen, sich untereinander in wenn

auch zerstrittene Parteien zu gruppieren, ihre Deputierten und Abgeordneten zu benennen und sich mit der Zeit immer besser in der „Kunst des Möglichen“ zu üben. Aus dem *peuple*, dem bisher verachteten Pöbel, sollte ein politisch handelnder Souverän werden. Ab jetzt sollten Staat und seine Vertreter nur dann legitim und legal sprechen und handeln können, wenn es „im Namen des Volkes“, in dessen Delegation und Auftrag also, geschieht.

### 1.3. Der Demos als Subjekt und Objekt

Der Demos als Mehrheit beauftragt eine *Minderheit*, nämlich das Parlament und die Regierung, für das Gemeinwesen und sein Gemeinwohl zu sorgen. Der Delegierte ist dem Delegierenden gegenüber rechenschaftspflichtig. Beide, Mehr- und Minderheit, sind sie Subsysteme *innerhalb* des Gemeinwesens, d.h., die Regierung steht *nicht über* diesem. Das gegenseitige Verhältnis der beiden Subsysteme ist schwer festzulegen und stets in einer fluktuierenden Nähe-Distanz-Dynamik begriffen.

Wenn in der Demokratie Politik den Politikern und Politikerinnen allein überlassen wird, blutet Demokratie aus, und Politik muss oligarchische, esoterische oder hermetische Züge annehmen. Das bedeutet, dass nicht die Abgeordneten und Regierenden Bürgernähe brauchen, sondern die öffentliche Sache, die alle verbindet und verpflichtet. Die so oft beklagte „Politikverdrossenheit“ schließlich kann als die Kehrseite bürgerferner, in geschlossenen Systemen getätigter Politik, aber auch als Reflex der immer komplexer werdenden Sachverhalte gesehen werden.

Die Realdemokratien und ihre Regierungen tragen immer deutlicher hermetische Züge, vorab jene, welche in der EU, den G-7- bzw. G-8-Staaten und in der WTO (World Trade Organization) zusammengeschlossen sind. Als „private“ Veranstaltungen hat auch das WEF (World Economic Forum, Davos) den Charakter spiritistischer Séancen (der „Geist von Davos“). Das demokratische Konzept versickert in ihnen zunehmend in einem privaten (d.h. der Öffentlichkeit entzogenen) kapitalistischen Konzept, das den vieldeutigen und für alles verwendbaren Namen „Globalisierung“ trägt.

### 1.4. Distanz / Nähe und Einschluss / Ausschluss

Für Aristoteles war es ein Kennzeichen von Demokratie, dass Regierte und Regierende häufig wechseln, wodurch eine möglichst breitflächige Verteilung der *Machtmittel* die minderheitsherrschaftliche Konzentration beschränkt. Damit kann verhindert werden, dass Stimmende und WählerInnen auf der einen und Gewählte auf der anderen Seite zu geschlossenen, voneinander abständigen, sich unvermittelbar entfremdenden Gebilden werden.

In einer Demokratie sollte die Vermittelbarkeit zwischen der Mehrheit der Regierten und der Minderheit der Regierenden *strukturell* gesichert sein. Je direkter eine Demokratie ist, desto unmittelbarer sind grundsätzlich alle am Staat beteiligt. Das Auseinanderdriften von Bürgerschaft und Staat ist dann geringer, wenn es zu keinen sogenannten Parlamentsdemokratien kommt. Diese haben nämlich die Tendenz zu oligarchischen Bündeleien (*classe politique*) und geschlossenen Machtballungen, welche die Mehrheit des Demos zu Objekten machen und sie in die Minderheit versetzen.

In allen Demokratien spielt die Dynamik von Ein- und Ausschluss eine entscheidende Rolle, welche nicht identisch ist mit dem Wechselspiel von Minderheiten und Mehrheiten, weil sie innerhalb der beiden selber eine wirksame Kraft darstellt. Bekanntlich können relative Minderheiten einflussreich werden, z.B., wenn sie das Volk mit ihrer eigenen

Wählerschaft verwechseln, populistisch und demagogisch im Namen des Volkes auftreten, zwar kaum explizit, aber implizit jene zum Nichtvolk erklären, die sich nicht zu ihren Anhängern gesellen. Zur Zeit drückt die Dynamik von Aus- und Einschluss immer mehr an die Oberfläche, je mehr sich die Bevölkerungen ethnisch und kulturell durchmischen.

### **1.5. Räume der Mediation**

Bis jetzt gibt es noch wenig geöffnete Räume der Mediation zwischen Regierten und Regierenden unter sich auf der einen und zwischen beiden Subsystemen auf der anderen Seite.

Für die Mediation zwischen Bürger und Staat wurde in Frankreich die Funktion des „*Médiateur de la République*“ geschaffen. Anderswo gibt es die administrative Mediation, welche die gleiche Aufgabe hat. Für das Zweite gibt es da und dort Nachbarschaftsmediation vor Ort innerhalb der Bevölkerung, Initiativen zur multikulturellen Verständigung, erst diskutiertes oder bereits eingeführtes Ausländerstimm- und Wahlrecht, Umweltmediation. Runde Tische politischer Kräfte und vieles mehr bilden Inhalte und Formen offener und noch zu öffnender Mediationsräume. Solche Ereignisse werden immer mehr als politische Mediation verstanden. Doch wo setzen wir in einer Demokratie überhaupt die Grenzen des Politischen und Nichtpolitischen? Ist nicht auch Familienmediation „sozialpolitisch“?

Mediation selber kann als die Grundgebärde der Demokratie gelten, wenn man sich ihre Grundregeln der Eigenverantwortung, Selbstvertretung und Selbstbestimmung aller Beteiligten ansieht. Dann erscheint Demokratie selber als Raum der Mediation und in ihr gibt es viele Räume für Mediation.

### **1.6. Demokratie und Globalisierung**

Wenn man sich Gedanken zum Thema Demokratie und Globalisierung macht, tauchen neben vielen anderen Fragen folgende wichtige auf: Wie viel Demokratie verträgt die Demokratie? Wie viel Globalisierung verträgt die Demokratie? Wie viel Demokratie verträgt die Globalisierung? Wer regiert die Regierenden?

Weiters ist auch der Aspekt der unterschiedlichen Geschwindigkeiten der beiden Bereiche zu beachten. Markenzeichen der Globalisierung ist Schnelligkeit, Demokratie ist bedächtiger und langsamer.

Globalisierung erzeugt eine Mobilität und neue Völkerwanderungen, mit welchen die etablierten Demokratien sich schwer tun.

Hingegen sind andere Dinge durchaus global: die Klimaveränderung, die weltweite Verbreitung von Viren, das zunehmende chaotische Durcheinander von fremd und einheimisch, Inländern und Ausländern oder die Gleichzeitigkeit des Gestrigen und des Morgigen.

Das bringt nach kybernetischer Logik miteinander vernetzte Vorgänge in allen Regionen der Welt und allen Schichten ihrer Bevölkerung mit sich. Das Sieb von Einschluss und Ausschluss wird kräftig durchgeschüttelt. Darin bleiben oft nur solche zurück, die sich auf gut Glück gegen den Ausschluss zur Wehr setzen können, z.B. durch Emigration und Flucht. Es werden aber auch durch einfältige Vereinfachungen vielfältige Unterschiede eingeebnet, welche einen Anpassungsdruck erzeugen.

Wenn die unterschiedlichen Uhren in den verschiedenen Gesellschaften sich nicht synchronisieren lassen, werden sie abgeschaltet. Gewalt erzeugt Gegengewalt als interaktionelle Symmetrie. Ideologische Fundamentalismen sind nach dem gleichen

symmetrisch ausschließlichen Muster gemacht. Aus Opfern werden Täter und umgekehrt, in einer endlosen Racheserie. Auch das sind globale Erscheinungen. Kann man sie einfach weiterhin in Kauf nehmen, ohne für die Folgen angemessen zu bezahlen?

Ein Thema steht für die Realdemokratien schon lange auf der Tagesordnung und wäre für die Vertreter der Globalisierung auch auf die ihre zu setzen: der Umgang mit Unterschieden, mit „Andersheit“ (*altérité*). Damit tun sich beide schwer. Es ginge dabei allerdings um eine neue, erweiterte Vision von Demokratie.

### **1.7. Eine neue Vision von Demokratie: Freiheit, Gleichheit, Andersheit**

Politische Freiheit ist nicht Unabhängigkeit, sondern Eigengesetzlichkeit und Selbstbestimmung, wie es das Wort Autonomie sagt. Nicht A kann die Freiheit von B definieren, d.h. bestimmen, sondern A hat B den Raum zu lassen, es selber zu tun. Autonomie kann man sich nicht nur einfach nehmen, man hat sie sich gegenseitig auch zu lassen. Damit erst wird Gleichheit anerkannt: „**Wie du dir, so ich mir**“ ist das eine, „**Wie du mir, so ich dir**“ das andere.

Was seit langem, heute aber ganz besonders intensiv demokratisch weiterzudenken ist, betrifft das Verhältnis von **Gleichheit und Andersheit**. Auf der gleichen kategoriellen Ebene (gleich in Bezug auf Rechte und Pflichten im Gemeinwesen) betrachtet, schließen sich die beiden aus. Aber sie gehören nicht auf dieselbe Ebene. Die Gleichheit bezieht sich auf die **politische** Anerkennung – als anderer gleich zu sein. Andersheit hingegen liegt auf einer **anthropologischen** Ebene.

**Nicht anders, sondern ungleich ist das systemische Gegenstück von gleich. Das Gegenstück von anders hingegen heißt nicht „nicht anders“, sondern „anders anders“.** Zwischen „Anderen“ besteht deshalb immer Unvergleichbarkeit. Wer den anderen gleichmachen will, löscht seine Andersheit aus. Ich bin anders anders als du, du anders anders als ich. Wenn wir aber beide anders sind, sind wir dennoch gerade im Anderssein gleich, gleichen uns darin, anders zu sein. Die Gleichheit liegt diesmal nicht im Politischen, sondern gibt diesem mit der anthropologischen Gleichheit als Mensch die Grundlage.

Wenn A für mich fremd ist, bin ich es auch für ihn. Daraus können unübersteigbare Grenzen entstehen, Unterschiede deutlich werden, die beidseitige Kommunizierbarkeit schwierig machen. Entscheidend ist, wie damit umgegangen wird, z.B. mit Achtung versus Verachtung. Grenzen können zu ausschließenden Negationen werden: A ist nicht B, und beide bauen auf diesen Negationen ihre Identität auf, was die gängigste Praxis ist. Sie führt zu Ablehnung, Ausgrenzung bis hin zu Verfolgung. Nicht die Anerkennung der beidseitigen Andersheit ist dann die Basis, sondern Überwertung seiner selbst versus Abwertung des Anderen.

Grenzen können aber auch Positionen im Sinne von positiver Geltung und anerkennendem Geltenlassen begründen: A ist anders als B, was Vielfalt und Bereicherung bedeuten kann. Die Andersheit wird positiv besetzt, also beachtet und geachtet. Andersheit ist in dieser Sicht eine anthropologische Kategorie mit Betonung auf Respekt und Einschluss der Möglichkeit, anders zu sein. Andersheit so zu verstehen, ist jedoch eine Einstellung und Gesinnung, eine „mentale Infrastruktur“.

Gleichheit in der Andersheit auf demokratisch übersetzt heißt, dass sie logisch gesehen der Andersheit übergeordnet ist. Sie sichert die Gleichheit im Anderssein, garantiert für dessen Achtung, Beachtung, Rechtsgleichheit und Rechtssicherheit, alles in allem: **Würde**.

Auf demokratisch übersetzt hieße das dann konsequenterweise auch dies: Jeder hat den gleichen Anspruch, anders zu sein. Toleranz allein genügt da nicht. Der Tolerante

bestimmt ja immer einseitig, was er als Äußerstes gerade noch erträgt und was nicht. Ein Machtgefälle bleibt.

### **1.8. „Mentale Infrastruktur“ und „vermittelnde Intelligenz“**

Die „*mentale Infrastruktur*“ definiert sich als eine geistige und soziale Einstellung, Gesinnung und Gesittung, kurz Mentalität, welche primär vorhanden ist und sekundär Verhaltensweisen von Menschen und gewachsenen Strukturen in der Gestalt von Organisationen, Gesetzen und Institutionen ableiten. Solche im Subjekt begründete „mentale Infrastrukturen“ können entstehen, sich wandeln und vergehen. Die mentale Infrastruktur kommt in der Sprache zum Ausdruck.

Mentalitäten sind zwar form- und bildbar, doch diese Form- und Bildbarkeit setzt jedoch eine gewisse Plastizität der Wahrnehmung voraus, etwas, das den sogenannten Fundamentalismen jeder Prägung abgeht. Ihnen fehlt die selbstkritische Distanz zu den eigenen Evidenzen, die Selbstrückbezüglichkeit, welche das Eigene relativiert, und deshalb sind sie auch weit entfernt von jeder „*vermittelnden Intelligenz*“.

„*Vermittelnde Intelligenz*“ bedeutet Sachverstand, Einsicht in Zusammenhänge und umsichtiges Bedenken der Folge von Handlungen und Unterlassungen. D.h., vermittelnde Intelligenz bedeutet, dass man versteht, man kann sich also in andere(s) einfühlen und versetzen. Man muss aber auch nicht mit dem, was man versteht einverstanden sein, da es außer dem eigenen mehrere Maßstäbe gibt. Mehr noch: Wenn mir etwas fremd bleibt, bleibe ich jenseits der Grenzen des Verstehens und kann es trotzdem so belassen und annehmen. Auch das ist Verstand: nicht zu verstehen und dennoch gelten zu lassen, die Grenzen der Kommunizierbarkeit zu respektieren. D.h., der vermittelnde Verstand hat eine rationale und emotionale Dimension. Rationales ist vermittelbar, einsehbar, nachvollziehbar. Doch wie gesagt, heißt verstanden noch nicht einverstanden. Daraus entstehen natürlicherweise Spannung, Angst oder Leidenschaft, wie man sie in politischen Diskussionen in allen Ebenen immer wieder erlebt. Sie strotzen oft vor Emotionalität und Irrationalität und erzeugen ein dementsprechendes Feedback.

Zur mentalen Infrastruktur von Mediation und Demokratie gehört die Befähigung der Mäßigung destruktiver Impulse. Ich kann jemand achten, ohne ihn zu lieben, mit jemand eine Vereinbarung treffen, ohne alles aufgeben zu müssen.

Vermittelnde Intelligenz ist allerdings keine freischwebende Wirkkraft außerhalb von Menschen, sondern eine Energie in und zwischen Menschen, die von ihnen ausgeht und durch sie Gestalt annimmt. Es bedarf, wenn diese Intelligenz wirken soll, *intelligenter Vermittler*. Diese können grundsätzlich jene sein, welche sich demokratisch solidarisieren und für das Gemeinwohl engagieren. Wenn jedoch Personen Keile in das Gemeinwesen treiben, Partikularinteressen verfolgen, irgendeine fixe Idee verfolgen, ... dann hat das alles nicht mehr mit vermittelnder Intelligenz zu tun. Die Intelligenz wird dann u.U. in Machtspiele, Herrschaftsansprüche und Zerstörung anderer Menschen, Völker und Kulturen investiert.

### **1.9. Demokratie als Prozess des vermittelnden Diskurses**

Die der Demokratie angemessene Kommunikationsform ist der *Diskurs*, an dem jede und jeder teilnehmen kann, in dem jede und jeder im Gemeinwesen gehört und nicht nur beachtet, sondern auch geachtet wird.

Diese Sicht geht nicht nur über das Ziel hinaus, sondern stellt eine Ausrichtung auf das Ziel dar – auch dann, wenn dieses nie erreicht wird. Vermittelnde Intelligenz, im Gegensatz zu spaltender Torheit, ist aber auch die Basisgesinnung der Mediation, deren Grundmethode

nicht technischer Art ist, sondern zuerst in jener mentalen Haltung besteht, welche die Gegenseitigkeit bei allen Unterschieden fördert.

Erkenntnistheoretisch entspricht das einem **polygonalen Denken**, einem *Verbinden von Gegensätzen zu Einheiten dritter Ordnung*. Das Gegenteil ist eben ein Gegen-Teil, also ein Teil, in dem das Andere schon mitbedingt und in dem Sinn eingeschlossen ist. Das allerdings setzt voraus, Gegensätze als eine Einheit zu sehen und entsprechend polygonal zu denken und das Handeln auf eine Mitte hin zu orientieren. Zur entsprechenden Mentalität gehören keine vertikalen und autoritären Strukturen oder Wertungen wie besser oder schlechter, auserwählt oder nicht auserwählt, entwickelt oder unterentwickelt, sondern schlicht, aber nicht einfach, dies: Unterschiede nicht wertend/abwertend gegeneinander abzuwägen und auszuspielen, sondern als **Anderssein nebeneinander gelten zu lassen**.

Mit welchem Recht kann in dieser Sicht jemand Anspruch nehmen, für andere und, wie es die Vertreter der Globalisierung selbstsicher tun, für alle Welt zu wissen, was das Beste sei? Das kann nur zu einer demokratiehemmenden Weltaristokratie, einer global usurpierten „Bestenherrschaft“ führen, für die in allen Ländern dieser Erde keine demokratische Legitimation und Legalität besteht, noch jemals zu erwarten ist.

Unterschiede müssen nicht zum Ausschluss führen, sowenig wie das politische Gegeneinander das Miteinander verunmöglicht.

*In dieser Logik der Gegensatzeinheiten gilt nicht das ausschließliche Entweder-oder, sondern das einschließend-umfassende des Sowohl-als-auch: globale Vielfalt der Andersheit.*

### **1.10. Demokratie als Prozess mit ständig wechselnden Fließmuster**

Demokratie ist kein Zustand, sondern ein Prozess. Eine sozusagen „chronische“ Demokratie würde stagnieren, was auch tatsächlich dann passiert, wenn man sich immer nur auf sich selber und auf (ein mythologisches) Früher beruft, ohne auf das jeweilige Hier und Jetzt, das gesellschaftliche Umfeld und dessen stetige Veränderungen zu achten.

Seit in der Neuzeit Demokratien entstanden sind, haben sich tief greifende gesellschaftliche Wandlungen vollzogen, die der Ausgangssituation nicht mehr entsprechen – womit sich auch die Demokratie selbst verändert hat. Ehemals trug die Demokratisierung entscheidend zur Festigung von Nationalstaaten und zur Bildung eines nationalen Bewusstseins, der Einheit stiftenden Zugehörigkeit zu einem „Nationalstaat“ bei. „Wir Schweizer, wir Deutschen, wir Österreicher sind das Volk.“ Angesichts des seither eingetretenen gesellschaftlichen Wandels wird das immer fraglicher und erzeugt schwerwiegende Probleme: Öffnung auf der einen und Abschottung auf der anderen Seite sind die Folge und können zum Verstärkerkreis der Entfremdung und Polarisierung einer Gesellschaft werden. Demgemäß lässt sich folgern, dass das „Gemeinwesen“ sowie die Zugehörigkeit zu diesem „Demos“ (Einheit von Wohnort, Verwaltetwerden, demokratischer Teilhabe und kultureller Mitgliedschaft) heute neu zu definieren sind. Auch angesichts der aus der globalen Angleichung erwachsenden Gewaltsymmetrie wird die Notwendigkeit vermittelnder Intelligenz und einer entsprechenden mentalen Kultur erneut sichtbar, falls die Berufung aller Seiten auf die Demokratie glaubwürdig sein sollen.

### **1.11. Der Globus als Pluriversum von vielen Territorien**

Anerkennung der **Pluralität**, der **Artenvielfalt** menschlicher, kultureller und gesellschaftlicher, kurz multipler Möglichkeiten des Daseins verlangt nicht Zentralismus und Universalität einer wie auch immer gearteten Weltrepublik und „einzig noch verbliebenen

Weltmacht“, sondern Dezentralisierung, Pluriversa, die über den Globus verstreut sind. Das führt schwierig zu definierende neue territoriale Aspekte mit sich, wobei Territorien nicht zwangsläufig fix, durch Nation, Zollschranken und Pässe gesichert sein müssen. Die Durchlässigkeit der Grenzen ist vielerorts schon verwirklicht. Es kann auch innerhalb eines bestimmten Territoriums verschiedene „Wir-Identitäten“ geben, die sich nicht gegenseitig ausschließen oder gar ausrotten müssen. Multikulturelle Vielfalt schließt übergeordnete demokratische Gesellung und gemeinsames Engagement dafür nicht aus. Die Identität stiftende Grundlage solcher Gesellung ist das gemeinsame Menschsein in seinen vielen Gestalten.

Nebenbei kann man sich fragen, ob sich dafür das Modell der so genannten Integration eigne. Denn wer oder was integer ist, werden dann doch wohl weiterhin die Ersten am Platz bestimmen wollen. Wahrscheinlich würde sich ein Modell der „Kohabitation“, des gemeinsamen Wohnens in einem mehr oder weniger großen Gebiet, besser eignen. Der Akzent läge dann mehr auf der *Vielfalt in der Einheit* als auf der Einheit in der Vielfalt. Allerdings steht und fällt so etwas mit der Bildung und Weiterentwicklung jener mentalen Infrastruktur und Sozalkultur, welche die Demokratie vom gemeinsamen Menschgrund der Vielfalt her werden lässt. Ein Menschheitsbewusstsein wächst von unten, wenn überhaupt. Soll es jedoch anschaulich und erlebbar sein, kann nicht eine Art des Menschseins zum Maßstab für alle anderen werden.

### **1.12. Plädoyer für die Geschwisterlichkeit**

Wenn man die Hektik, Raufereien, Kriege, Zerstörungen und Ausbeutung von Menschen und der Umwelt in allen Kontinenten sieht, hat man dennoch eine Vermutung, nein, eher eine Hoffnung: Vielleicht ist all das das Symptom dafür, dass sich jene strukturelle Macho-Mentalität in der Agonie befindet, von welcher unsere westliche Kultur weitgehend geprägt ist. Sie hat Strukturen und Praktiken geschaffen, welche gesellschaftlich, wirtschaftlich, militärisch, kulturell, ethnisch und ökologisch nicht nur zur „strukturellen“ Gewalt disponieren, sondern zur aktiven Gewalt geworden sind. Eine Demokratie der Gewalt ist aber ebenso ein Widerspruch in sich wie eine Demokratie durch Gewalt.

Wenn man von Machismo redet, so ist die Alleinherrschaft des männlichen Prinzips, die wie jede Alleinherrschaft wieder zu Gewalt disponiert und Gewalt aktiviert. Sie tut dem Weiblichen des Männlichen und dem Männlichen des Weiblichen Gewalt an. Die erhoffte Zukunft der Demokratie lässt sich in der Vermittlung – des Männlichen mit dem Weiblichen, des Weiblichen mit dem Männlichen in jeder oder jedem von uns sowie der Frauen und Männer „geschwisterlich“ unter sich – finden.

Eine gemeinsame von Anerkennung der Andersheit geprägte Ordnung, also vermittelnde Intelligenz, wäre nicht nur global, sondern auch lokal, regional, „national“, und „international“ zu wünschen. Wer den Diskurs verweigert oder sich dazu außerstande fühlt, zweifelt selber daran, an der eigenen mentalen Infrastruktur etwas ändern zu können. Er sperrt sich mental in jene Gefängnisse und selbst gebauten Ghettos ein, in denen er sich dann mithilfe von Polizei und Armee schließlich vor sich selber schützt.

Eine Demokratie ist stets mehr oder weniger weit von sich selber entfernt. Solange sie sich nicht aus der Sicht verliert, bleibt sie eine Wirklichkeit, die sich durch konsensuell vermittelte Verwirklichung immer wieder erneuert. Demokratie und Mediation haben also eine entscheidende Phase vor sich.

## **2. Demokratisierung der Mediation als Beitrag zu einer Friedenskultur und: Hintergründiges zum 11. September**

(nach Johan Galtung in: Mehta, G. & Rückert, K.(Hrsg.), 2003)

### **2.1. Generelle Überlegungen zur Mediation bei politischen Konflikten**

In den Medien wird ständig über Kriege, gewalttätige und blutige Konflikte in nahen und fernen Ländern berichtet. Oft stehen hinter diesen Konflikten politische Ereignisse. Es macht demnach Sinn generelle Überlegungen zur Mediation bei politischen Konflikten anzustellen. MediatorInnen, deren Vorsitzender Johan Galtung ist, verwenden in geopolitischen Konflikten eine Methode, die sie Transcend bezeichnen. Es handelt sich dabei um eine Konflikttransformation mit friedlichen Mitteln. Zunächst wird eine Liste erstellt, die alle Konfliktparteien beinhaltet. Häufig sind an solchen Konflikten nicht nur zwei Parteien beteiligt, sondern mehr. Viele Mediationen beziehen sich jedoch nur auf zwei Konfliktparteien. Mit Hilfe des Transcend wird jedoch versucht, eine breit gefächerte Analyse der Konfliktformation zu erstellen. Die Zielvorstellungen aller beteiligten Parteien, aber auch Widersprüche und Unvereinbarkeiten werden näher beleuchtet.

Was bedeutet dies nun für den 11. September? Zunächst wurde eine Liste mit allen Widersprüchen erstellt. Diese Widersprüche geben Rückschlüsse über die Weltsituation. Man hat sich gefragt, wer das wohl getan hat, jedoch sollte der Fokus auf einer problem- und lösungsorientierten Fragestellung liegen, nämlich warum ist dieses furchtbare Ereignis eingetroffen?

Es sollten demnach Veränderungen herbeigeführt werden, die solche Ereignisse verhindern. Dies kann man jedoch nur, wenn man die Gesamtsituation betrachtet und nicht nur einen kleinen Teil des Ganzen.

### **2.2. Transcend**

Da die Mediation nach der Erstellung der Liste von jeder Partei die Zielvorstellung kennt, und demnach einen Überblick über die Widersprüche und Unvereinbarkeiten hat, gibt es eine Person, die sehr viel Wissen hat. Um weitere Eskalationen zu vermeiden, wird bei der Transcend - Methode weiters so vorgegangen, dass nur zwei Personen im Raum sind: nämlich eine von einer Konfliktpartei und der Mediator. Mit Hilfe der Transcend – Methode wird versucht zu transzendieren, indem Bereiche oder Themen gefunden werden, die über die Widersprüche hinausgehen und mit den Zielvorstellungen der einzelnen Konfliktparteien verträglich sind, sodass sich die Konfliktparteien auf einer anderen Ebene wieder verbinden. Um Lösungen für Konflikte zu finden ist jedoch Kreativität von Nöten. Wenn man dies auf den 11. September ummünzt, wird es ständig zu gegenseitigen Vergeltungsschläge kommen. Eine Spirale der Gewalt entsteht, die noch mehr Elend mit sich bringt, denn ein Dialog zwischen Georg W. Bush und Osama bin Laden liegt noch in weiter Ferne.

Wie kann man jedoch noch damit umgehen? Was wäre eine andere Möglichkeit?

Alles was rund um den 11. September geschehen ist, war grausam, sowohl die Tat selbst, als auch alles andere in Vorfeld, was im Zeichen der strukturellen Gewalt steht.

Um den ersten Schritt in diese Richtung zu machen, wäre es die Bezeichnung Terrorist durch den des Täters zu ersetzen. Dann ist es auch wichtig ihre Botschaft zu erläutern. Die Täter hätten auch andere Ziele heranziehen können. Dies wurde jedoch nicht gemacht. Warum

nicht? Sie wollten ein Ziel zerstören, wo sowohl das militärische, außenpolitische als auch das ökonomische Amerika vertreten ist. Wenn man dies in Summe betrachtet, richtete sich der Anschlag gegen die Globalisierung. Natürlich ist eine solche Tat nicht zu entschuldigen und muss auch bestraft werden. Auch eine gewaltfreie Demonstration wäre ein Zeichen gewesen, um gegen die von neoklassischen Ökonomen inszenierte Globalisierung zu protestieren. Aber auch die Mediation könnte hier eingesetzt werden, um zu vermitteln. Es müsste zunächst eine übergreifende Lösung gefunden werden, die aus kreativen Prozessen resultiert. Aber nicht nur die Konfliktlösung ist wichtig, sondern auch die Versöhnung.

### **2.3. Politische Mediation**

Die politische Mediation, die wir kennen, passiert meistens zwischen Bürger und dem Staat. Hier gibt es bereits viele übergreifende Lösungen, die auch angenommen werden, wie z. B. die Menschenrechte. Politische Mediation kann jedoch auch mit anderen Themen in Verbindung gebracht werden, wie z. B. mit den Wahlen und ob es die beste Möglichkeit zur Mitbestimmung ist, obwohl so viele Einschränkungen vorhanden sind. Demnach wäre es vielleicht besser, andere Kriterien für die Abgabe der Stimme heranzuziehen wie z. B. die Dialogfähigkeit der einzelnen Parteien. Diesbezüglich wurde in Australien bereits eine Untersuchung durchgeführt und dort kam raus, dass es sein könnte, dass die wichtigsten Elemente von Demokratie nicht Abstimmung und Mehrheit sind, sondern Dialog und Konsens.

Betrachtet man Politik so kann man diese mit Entscheidungsmacht assoziieren. Politische Mediation hilft, Möglichkeiten zu erlangen, etwas machen zu dürfen und zu können, wenn die herkömmlichen Entscheidungsmechanismen nicht mehr ausreichen.

#### **Worüber muss Politik entscheiden, und welche Mechanismen stehen zur Verfügung?**

- Staaten und Bürger: Hier stehen die Mechanismen der Demokratie und der Menschenrechte zur Verfügung.
- Parteien: Hier sollte der Dialog und das eklektische Denken mehr gefördert werden.
- Geschlechter: Wir leben in einer patriarchalischen Gesellschaft, sodass hier ein struktureller Konflikt vorhanden ist. Die Lösung lautet Parität und der Weg dorthin Mediation.
- Generationen: Nachfolgende Generationen sollten berücksichtigt werden und es wird versucht mit Hilfe der Mediation ihnen eine Stimme zu geben.
- Klassen und Nationen: Nationen, die keine Stimme haben, werden vertreten.

Dies sind nur Beispiele, wo Mediation eingesetzt werden kann. Es geht vorwiegend darum, jenen eine Stimme zu geben, die keine haben und diese sollten vertreten werden.

### **2.4. Gedanken zur politischen Mediation nach Transcend bezüglich des 11. September**

Es gibt diesbezüglich viele Widersprüche und Unvereinbarkeiten. Es sollten Lösungen angeregt werden, die mit Hilfe der politischen Mediation gefunden werden. Widersprüche bestehen in vielen Bereichen wie z. B. zwischen den USA und den Religionen Islam und Orthodoxentum, den ältesten Zivilisationen der Welt, zwischen den USA und dem

Terrorismus, zwischen der Ökonomie und der Natur, zwischen den USA und den Bündnisstaaten usw.

All dies sind Konflikte, die eine Lösung benötigen und für die Lösungen sollten friedliche Mittel herangezogen werden. Zwei Personen, die sich in diesen Bereich bewegen sind der deutsche Politiker Biedenkopf und der vorherige Papst Johannes Paul II. Aber auch Frederik Willem de Klerk und Nelson Mandela zeichnen sich durch ihre fantastischen Taten aus.

## **2.5. Kreative Lösungen im Dialog**

Als Vermittler werden Individuen benötigt, die Initiative zeigen. Die politische Mediation geht davon aus, dass es nicht sinnvoll wäre, alle Konfliktparteien an einem Tisch zu setzen, wo sie sich weiter gegenseitig bekriegen. Zweckvoller ist das Gespräch mit jedem einzelnen. Die Möglichkeiten, die man sieht, den Konflikt zu beenden, gehen auf Kreativität schöpferisches Denken und Initiative zurück.

Dialoge sollen geführt werden mit jenen Personen, die Entscheidungen treffen können und nicht von Engstirnigkeit geprägt sind. Ein Gedanke der das Thema Mediation und Demokratie am besten trifft lautet: Den Sinn von Demokratie erfasst man am besten im Dialog.

Dialogbereitschaft ist wichtig. Eine Hauptaufgabe der Mediation ist, die Mediatoren abzuschaffen und die Mediation zu demokratisieren.

## **3. Mediation als institutioneller Wandel in der Demokratie**

*(nach Markus Troja in: Mehta, G. & Rückert, K.(Hrsg.), 2003)*

Mediation ist heutzutage keine Modeerscheinung mehr, sondern kann als feste Institution im öffentlichen Bereich angesehen werden.

Was ist jedoch eine Institution? Unter Institution werden stabile Verhaltensmuster bzw. Regeln des täglichen Lebens in Bereichen wie Politik, Wirtschaft, Arbeitswelt aber auch persönlichen Beziehungen verstanden.

Demnach soll der Begriff Institution von dem Begriff Organisation unterschieden werden. Die Institution steuert die Interaktion von Akteuren und stellt demnach ein formales und informales Regelwerk dar, während die Organisation kollektive Akteure sind und somit zu den institutionellen Rahmenbedingungen gehören. Natürlich könne auch Wechselbeziehungen zwischen beiden festgestellt werden, dennoch sind Differenzen zwischen beiden klar zu verzeichnen. Institutionen strukturieren Erwartungen und achten auf die Sicherheit sozialer Gebilde. Somit besteht die zentrale Funktion von Institutionen darin, Unsicherheit über das Verhalten von Akteuren zu verringern.

Gesetze, Vorschriften, Verträge usw. sind formale Institutionen, bei deren Befolgung bzw. Nichtbefolgung das staatliche Sanktionspotenzial dahintersteht.

Institutionen können zum Teil jedoch auch self-enforcing sein, das heißt, dass externe Autoritäten nicht vorhanden sind, welche sanktionieren und überwachen.

### **3.1. Institutionen zur Konfliktregelung in Politik und Verwaltung**

Im Zusammenhang mit Konfliktregelung existieren bereits feste Institutionen, die sich damit beschäftigen. Dennoch sind immer wieder massive Konflikte zu erkennen, was zu dem Schluss führt, dass Defizite der Institutionen in diesem Bereich vorhanden sind. Welche Art von Defiziten können beobachtet werden?

#### ***1. Informationsdefizit***

Eine wesentliche Funktion der Mediation besteht darin, bevor die Interessensklärung durchgeführt wird, Informationen zu sammeln und weiterzugeben. Genau hier besteht jedoch ein Mangel, da es eine große Informationsasymmetrie zwischen Experten, Laien, Verwaltung, Vorhabensträger und Betroffenen gibt.

#### ***2. Demokratiedefizit***

Wenn man die Bedeutung des Wortes Demokratie kennt, weiß man auch, dass BürgerInnen und deren Meinungen in dieser Regierungsform wichtig sind. Wenn die Beteiligungsmöglichkeit von den Betroffenen stark selektiert ist, sollte die Kritik an der rechtlich geregelten Bürgerbeteiligung geäußert werden.

#### ***3. Kommunikationsdefizit***

Entscheidungen, Verfahren wie z. B. Genehmigungs- und Planungsverfahren basieren auf einer strukturell bedingten Kommunikationsstruktur, was jedoch auch das Problem darstellt. In diesem Zusammenhang sollte das Modell des Konfliktkerns aufgezeigt werden. Häufig ist es der Fall, dass nur der institutionelle und thematische Kontext bei der Konfliktregelung beachtet wird und demnach nur fachlich und rechtlich begründbare Themen für die Entscheidung relevant werden. Im Gegensatz zur rechtlichen und/oder bürokratischen Konfliktregelung, die ihre Konfliktthemen vorwiegend auf den Grundlagen definierter Rechtsansprüche auswählt, besagt das Modell des Konfliktkerns, dass auch emotionale und personale Faktoren mit in die Konfliktregelung miteinbezogen werden sollen, um den Kern des Konfliktes zu bearbeiten. Das Problem besteht darin, dass dies nicht institutionell bearbeitet werden kann.

Wenn man die Defizite so betrachtet, wirft dies die Frage auf, ob nicht eine Reform ins Haus stehen sollte. Ob dies bereits in der Praxis geschehen ist, soll sich in den folgenden dokumentieren Fallbeispielen zeigen.

### **3.2. Fallstudien kooperativer Konfliktregelungsverfahren**

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft führte ein Projekt durch, wo sechs Verfahren kooperativer Konfliktregelung aus Deutschland und den USA verglichen und untersucht wurden.

### 3.2.1 Steckbriefe der Fallstudien

#### **1) EURAC:**

Hier ging es um Reifen, die illegal in Wäldern deponiert wurden, und somit ein Risiko für Umwelt und Gesundheit darstellen. Hauptanliegen war eine Gesetzesinitiative zur Einrichtung eines Entschädigungsfonds für Entsorger, sodass Firmen für die Wiederverwertung und für das Recycling subventioniert werden sollten. Das Problem bestand in der Verteilung des Geldes. Trotzdem wurde dann doch noch schlussendlich ein Konsensus über die Kriterien zur Mittelvergabe entsprechend einer Abfallhierarchie gefunden.

Mediation wurde hier herangezogen, da die beteiligten Personen bereits positive Erfahrungen mit diesem Verfahren gemacht haben.

#### **2) Pesticide State Management Plan:**

Das Problem bestand darin, dass Pestizide ins Trinkwasser gelangen.

Es sollte innerhalb eines Gremiums bestehend aus unterschiedlichen Interessensgruppen ein Programm entwickelt werden, das die Qualität des Grund- und Oberflächenwassers sicherstellt. Bestimmte Pestizide sollten verboten werden. Auch die Teilnehmer des Gremiums hatten bereits vorher positive Erfahrungen mit Moderation und Mediation gemacht.

Konflikte zwischen verschiedenen Gruppen bestanden vorwiegend bezüglich des Einsatzes von Pestiziden und dem Gültigkeitsbereich von Grenzwerten.

Es wurde ein erfolgreicher Plan entwickelt, dennoch gab es keine Einigung bezüglich der Grenzwerttypen.

#### **3) River Road Mediation**

Der Anlass war, dass mehrere tödliche Unfälle auf dieser Straße passiert sind und deshalb sollte es zu einem Ausbau der Straße kommen. Auch hier wurden bereits positive Erfahrungen mit Mediation gesammelt und demnach sollte mit deren Hilfe eine Einigung bezüglich der Straßenbaugelder gefunden werden. Konflikte entstanden vorwiegend durch Zwangsenteignungen und etwaige Bauarbeiten, die natürlich anfielen. Empfehlungen wurden getätigt, die eins zu eins auch übernommen wurden.

#### **4) Erste und zweite Regierungskommission des Landes Niedersachsen**

Hier beschäftigte man sich mit dem Problem des Sonderabfallnotstandes und der Umsetzung der gesetzlichen Neuerungen bezüglich dieses Themas. Die Mediation wurde von einem Umweltminister vorgeschlagen. Konflikte bestanden vorwiegend bezüglich abfallwirtschaftlicher Ziele zwischen verschiedenen Gruppen und Verbänden. Empfehlungen wurden getätigt, deren Umsetzung jedoch umstritten ist.

#### **5) Bürgerdialog zum Flughafen Berlin Brandenburg International**

Die Probleme bezogen sich auf die Kapazität der Berliner Flughäfen. Es sollte zu diesem Thema eine Mediation stattfinden, wo es um die Planung eines Flughafens südlich von Berlin

gehen sollte. Natürlich bestanden Konflikte zwischen den verschiedenen Parteien. Das Ergebnis war die Stilllegung dieses Bauvorhabens.

#### **6) *Runder Tisch Detmolder Straße, Bielefeld***

Die Probleme bestanden aufgrund des Straßenverkehrs. Verkehrspolitische Konflikte sollten im Rahmen der Mediation gelöst werden. Es wurden auch Lösungen gefunden, die jedoch nicht eins zu eins übernommen wurden.

### 3.2.2 Ergebnisse der Fallstudien

#### 3.2.2.1 Personell-institutioneller Konfliktkontext

Bei den Fallstudien 1, 2 und 6 kam es zu großen Rollenkonflikten zwischen den Verwaltungsvertretern. Oft mussten sie trotz ihres hohen Engagement ihre Vorschläge zurücknehmen, da sie von anderen überstimmt wurden. Daraus lässt sich erkennen, dass die Verwaltungsvertreter während der Zeit des Konfliktregelungsverfahrens Lernprozesse durchlaufen. Dies widerspricht jedoch den Erwartungen aus dem institutionellen Kontext. Vor allem dann, wenn das Thema politisch relevant ist, hat die Lobbyarbeit einen großen Einfluss und setzt außerhalb des Kommunikationsprozesses ein.

Das Problem der institutionellen Rückbindung hatte bei allen Beispielen eine starke persönliche Komponente, welche sich jedoch nur bei Fallbeispiel 3 positiv auswirkte.

Die Initiative zu einem kooperativen Konfliktregelungsverfahren wurde in vier Fällen auf gute persönliche Erfahrungen mit der Mediation zurückgeführt. Auch die Ergebnisse waren vorwiegend auf die Persönlichkeit der Entscheidungsträger zurückzuführen.

#### 3.2.2.2 Personell-thematischer Konfliktkontext

Ergebnisse, die im Überschneidungsbereich personeller und thematischer Dimensionen zu erkennen waren, bezogen sich auf strategische Allianzen und dem Feindbildabbau im Rahmen kooperativer Konfliktregelungsverfahren.

Dies wurde sowohl bei dem EURAC – Fall als auch beim runden Tisch zum Fall Detmolder Straße verzeichnet.

#### 3.2.2.3 Thematischer Konfliktkontext

Eine isolierte Themenbehandlung war bei den untersuchten Verfahren einfach nicht möglich. Wertkonflikte wurden stets verzeichnet, da die Auslöser sowohl symbolträchtige als auch traditionelle Werte verkörpern. Eine Informationspolitik wurde durchgeführt, was eine entscheidende Grundlage für die Kooperationsbereitschaft darstellt.

#### 3.2.2.4 Institutioneller Konfliktkontext

In einigen Fallbeispielen waren Maßnahmen, Programme und Gesetze auf institutioneller Ebene der Grund für die kooperativen Konfliktregelungsverfahren.

Politische und administrative Entscheidungen blieben in Deutschland oft unbeeinflusst von den Ergebnissen, die aus der Mediation resultierten. Im Gegensatz dazu ist in den USA dieses Verfahren bereits mehr institutionalisiert. Die Durchführung von Mediation wird als

selbstverständlich angesehen und demnach werden auch mehr Erfahrungen in diesem Bereich gesammelt.

Um die Mediation besser etablieren zu können, sollten Lösungen dafür gefunden werden, wie man dieses Verfahren „schmackhafter“ machen kann.

### **3.3. Erklärungen institutionellen Wandels**

In diesem Zusammenhang ist die Institutionstheorie zu erwähnen. Es gibt nicht nur bereits bestehende Institutionen sondern es entstehen immer wieder neue. Zwischen diesen besteht ein Wechselspiel laut der Institutionstheorie. Wenn Konflikte auftreten, werden sie in dem Gefüge von Institutionen ausgetragen und bearbeitet.

Kooperative Konfliktregelungsverfahren können ebenfalls als eine Institution angesehen werden, wenn die Konfliktregelung in ein Verhandlungs- und Mediationsverfahren überführt wird. Mediationsverfahren selbst können als neue Institution betrachtet werden, die bereits vorhandene ersetzen oder ergänzen bzw. verändern wollen.

Dennoch gibt es Schwierigkeiten die Mediation im öffentlichen Bereich zu institutionalisieren. Wenn bereits vorhandene Institutionen verändert werden sollen, hängt dies vorwiegend von ihrer Geschichte an, das heißt, dass sie pfad- und verlaufsabhängig sind. Regelungen, die aus gesamtgesellschaftlicher Sicht als Nachteil erscheinen und unvollständige Informationen, die weitergegeben werden, führen dazu, dass Menschen zur Bewertung von Institutionen meist Ideologien und subjektive mentale Modelle heranziehen. Damit die Akteure Erträge erzielen, sind drei Faktoren von Wichtigkeit.

Demnach konkurrieren die Verfahren nicht selbst untereinander, sondern die Organisationen, da diese aus Akteuren bestehen. Die drei vorher erwähnten Faktoren lauten:

- ❖ Hohe Einrichtungskosten
- ❖ Lerneffekte und
- ❖ Koordinationseffekte

Zu den steigenden Erträgen, die aus diesen drei Faktoren resultieren, kommen noch mentale Modelle hinzu. Wenn man dies alles in allem betrachtet, wirkt es sehr komplex. Um diese Komplexität zu verringern, werden von den Menschen mentale Modelle herangezogen, die ihnen ein Bild der Realität liefern, die den eigenen kognitiven Strukturen, Erfahrungen und Werten entspricht.

### **3.4. Mediation und Politik: Verbindungen zwischen enger Koppelung und völliger Entkoppelung**

Bis dato ist es nicht gelungen Ergebnisse, die durch Mediationsverfahren erhalten wurden, in den politischen Prozess miteinzubinden. Eine Möglichkeit der Einbindung partizipativer Verfahren wird im Spannungsfeld zwischen Effizienz und Legitimation gesehen.

Effizienz ist deshalb wichtig, weil wenn Mediation durch Qualität brilliert, sie politische Relevanz gewinnen kann. Die Legitimation weist jedoch darauf hin, dass erst die politischen Voraussetzungen vorhanden sein müssen, bevor diese Einbindung stattfinden kann. Doch hier sind grundsätzliche Probleme vorhanden. Dennoch ist das Legitimationsargument empirisch gehaltvoll. Die Anbindung der kooperativen Konfliktregelungsverfahren an die

politisch-administrativen Entscheidungsprozesse kann mit Hilfe zweier verschiedener Formen erfolgen.

1. enge, direkte Koppelung d. h. die Ergebnisse des Konfliktmanagement werden von politischen Gremien kontrolliert und ratifiziert.
2. vollkommene Entkoppelung d. h. Funktionsteilung und Gewaltentrennung für bestimmte Themen von Politik und Konfliktmanagement.

Jedoch beide extremen Formen lassen sich nicht so leicht in die Tat umsetzen und werfen demnach Probleme auf. Auf dieses Dilemma können die Akteure nur situativ reagieren und Strukturen schaffen, die sich zunächst im Schatten formaler Institutionen etablieren.

### 3.4.1 Formen loser institutioneller Koppelung von Mediation an politisch-administrative Entscheidungsverfahren

Bei rechtlichen Institutionen im öffentlichen Bereich bietet sich viel Spielraum an, um Mediation mit formalen und rechtlich geregelten Verwaltungsverfahren zu verknüpfen, jedoch lässt sich bei politischen Institutionen ein Widerstand erkennen.

Es gibt jedoch auch Anbindungsmöglichkeiten, die sich in vier Bereichen erkennen lassen, nämlich

- ❖ Beteiligung der Entscheidungsträger
- ❖ Klar formuliertes Mandat von Seiten der Politik
- ❖ Umsetzungsberichte und
- ❖ Verbesserte Öffentlichkeitsarbeit

#### 3.4.1.1 Verbindlichkeit der Beteiligung von Entscheidungsträgern

Häufig sind Politiker bei den Verfahren selbst nicht beteiligt, obwohl sie Einfluss auf die Ergebnisse haben. Wenn sie jedoch diesen Verfahren beiwohnen würden, hätte das Verfahren einen höheren Stellenwert erhalten können.

Es sollte demnach im Einzelfall geklärt werden, welche Vertreter von Politik und Verwaltung an dem Verfahren teilnehmen sollten, um eine Rückkoppelung an die Entscheidungsgremien zu gewährleisten.

#### 3.4.1.2 Mandat des Verfahrens und politische Selbstverpflichtung

Bevor die Beratung stattfindet, muss zuerst das Mandat des Verfahrens klar gestellt werden und allen Beteiligten schriftlich und öffentlich vorgelegt werden. Dadurch können Missverständnisse und darauf folgende Enttäuschungen verhindert werden. Gleichzeitig kann man davon ausgehen, dass die Politik dies nicht als Alibi für eine momentane Entscheidungsunfähigkeit heranzieht, sondern es eine Art Selbstverpflichtung für die Politik darstellt, um sich über den Zweck des Verfahrens klar zu werden.

#### 3.4.1.3 Umsetzungsberichte und Begründungspflicht

Verfahren sollen durch politische und administrative Entscheidungen zu einem verbindlichen Ende kommen.

Häufig ist es jedoch so, dass sie Empfehlungen des Gremiums nicht angenommen werden. Deshalb ist es wichtig, dass die Entscheidung öffentlich begründet wird. Durch die Berichts- und Begründungspflicht könnte überprüft werden, ob sich die Entscheidungsträger ernsthaft

mit dem Ergebnis auseinander gesetzt haben, oder diese Entscheidung nur zugunsten der Entscheidungsträger getroffen wurde.

#### 3.4.1.4 Öffentlichkeitsarbeit

Eine weitere Möglichkeit den Stellenwert von kooperativem Konfliktmanagement zu erhöhen ist eine starke institutionalisierte und professionalisierte Öffentlichkeitsarbeit. Um die Verfahren der Öffentlichkeit näher zu bringen, gibt es verschiedene Wege. Einerseits ist es möglich, die Öffentlichkeit durch Massenmedien wie Fernsehen und Zeitung zu informieren. Es können Informationen jedoch auch an betroffene Interessengruppen und Verbände geschickt werden. Eine andere Möglichkeit um Informationen zu verbreiten ist das Internet. Im Zusammenhang mit der Öffentlichkeitsarbeit wird auch die Bedeutung einer Art Corporate Identity für das Mediationsverfahren deutlich. Die gegensätzlichen Parteien treten als Gruppe auf, um die Öffentlichkeit über ihre Arbeit zu informieren.

#### 3.5. Ausblick

Hinsichtlich der Mediation und deren Durchführung können Mängel und Schwachstellen beobachtet werden. Verbesserungen sind zwar möglich, bringen jedoch auch die Gefahr mit sich, dass es zu einer Verrechtlichung der Mediation kommt. Die vier vorher erwähnten Punkte sollten genauso zu Standards der Mediation werden wie die Allparteilichkeit, Ergebnisoffenheit und Eigenverantwortlichkeit der Konfliktparteien. Auch Politiker sollten im Zusammenhang mit dem kooperativen Konfliktmanagement noch einiges dazulernen. Sie sollten es als eine Form der Politikberatung betrachten.

### 4. Die (vergessene) Gerechtigkeit in der Mediation

(nach Leo Montada in: Mehta, G. & Rückert, K.(Hrsg.), 2003)

Gerechtigkeitsforschung im Bereich der Mediation sollte einer systematischen Aufarbeitung unterzogen werden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass die Gerechtigkeit vergessen wurde. Wenn Konflikte auftauchen geht die Mediation von Interessenskonflikten aus und nicht z. B. von Wertkonflikten. Die Verfolgung der Eigeninteressen der jeweiligen Parteien wird als zentrale Motivation betrachtet, um Eigennutzen zu erreichen. Dies wird auch von der Konkurrenz als legitim angesehen und kann noch nicht als Konflikt betrachtet werden. „Konflikte werden erst heiß, wenn wenigstens eine Partei eine Ungerechtigkeit erlebt.“ (Montada 1999)

Im Zusammenhang mit Ungerechtigkeit kommt dann das Wort Empörung ins Spiel. Normverletzungen können die Empörung bei den anderen Parteien hervorrufen. Durch Entschuldigungen, Bitten um Verzeihung und geeigneten Rechtfertigungsgründen können diese emotionalen Aufschaukelungen jedoch wieder gedämpft werden. Dieses Erleben der Ungerechtigkeit spielt auch in psychologischen Theorien über Feindseligkeit und Aggression eine wesentliche Rolle. Ausgelöst wird dies vor allem durch

die illegitime Blockade. Diese können auf der gesellschaftlichen Ebene z. B. durch illegitimes Handeln von politisch aktivierten Personen hervorgerufen werden.

#### **4.1. Die Analyse von Gerechtigkeitskonflikten in der Mediation**

##### 1. Justiziable und nicht justiziable Konflikte

Konflikte können in justiziable und nicht justiziable eingeteilt werden. Der Unterschied besteht darin, dass die ersteren eine Rechtsgrundlage aufweisen müssen und diese vom Gericht behandelt werden. Die Mediation nimmt sich dem zweiten Konflikttypus an, der eine subjektive Gerechtigkeitsüberzeugung aufweist.

Der Unterschied kann nicht deutlicher aufgezeigt werden, indem man noch explizit erwähnt, dass bei justiziablen Konflikten das kodifizierte Recht angewendet wird und beim Anderen Rechtsintuitionen- und gefühle eine Rolle spielen. Diese beiden stehen in einem ständigen Spannungsverhältnis zueinander, aber auch Wechselwirkungen zwischen den beiden können beobachtet werden.

Soziale Konflikte können im privaten Bereich, in der Politik aber auch in internationalen Beziehungen auftauchen. Da diese meist nicht justiziable sind, übernimmt die Mediation die friedensstiftende Funktion.

##### 2. Gerechtigkeit als Bewertungsmaßstab

Gerechtigkeit ist ein zentrales Wort, das als Bewertungsmaßstab für Verteilungen wie z. B. von Gütern und Lasten, als Bewertungsmaßstab für Austauschbeziehungen wie z. B. auf Märkten angesehen werden kann. Weitere Domänen beziehen sich auf die Gerechtigkeit von Vergeltung und die Analyse der Gerechtigkeit von Entscheidungsverfahren. Die Gerechtigkeitsprinzipien werden für die Bewertung sozialer Ordnungssysteme und der Rechtsordnung genutzt.

#### **4.2. Prinzipien der Gerechtigkeit**

Ein Grundprinzip der Gerechtigkeit ist die Gleichheit. Bereits Aristoteles beschäftigte sich damit. Er schlug folgendes vor: „Nur Gleiche sind gleich zu behandeln“ (Nikomachische Ethik). Im folgenden gehen wir auf wichtige Prinzipien der Gerechtigkeit ein, nämlich

1. Verteilungsgerechtigkeit
2. Austauschgerechtigkeit
3. Vergeltungsgerechtigkeit und
4. Verfahrensgerechtigkeit

##### 4.2.1 Verteilungsgerechtigkeit

Konflikte können aufgrund von Verteilungsfragen auftreten und sind sehr vielfältig. Es ist die Entscheidung zu treffen, auf welche sozialen Einheiten verteilt werden soll.

Verteilungsprinzipien können herangezogen werden, um etwaige Probleme zu lösen. In diesem Zusammenhang kommt wieder die Gerechtigkeit ins Spiel. Wird es als gerecht erlebt, nach welchen Prinzipien verteilt wird. Prinzipiell können mehrere Prinzipien angewandt werden, da keines Allgemeingültigkeit aufweist. Demnach sind Konflikte nicht zu vermeiden.

Es wird versucht eine gerechte Entscheidung zu treffen, was jedoch auch zu Ungerechtigkeitsgefühlen führt, da nie alles berücksichtigt werden kann. Um diese Ungerechtigkeit zu vermeiden, ist es notwendig, dass alle Betroffenen informiert werden und zustimmen. Nach diesem Grundsatz handelt auch die Mediation.

#### 4.2.2 Austauschgerechtigkeit

Zunächst stellt sich die Frage, was alles ausgetauscht werden kann. Vielerlei kann zum Austausch herangezogen werden wie z. B. Dienstleistungen, Liebe, Loyalität usw. Austauschbeziehungen können sowohl indirekt als auch direkt vor sich gehen.

Prinzipien der Austauschgerechtigkeit

- ❖ Reziprozität: Dies bedeutet das Geben und Nehmen in gleichem Maße.
- ❖ Ausgewogenheit: Die Bilanz von Investitionen und Erträgen, von Kosten und Nutzen, von Leistung und Gewinn soll für alle am Austausch Beteiligten gleich sein. Im Bezug auf den sozialen Austausch spielen Verträge, die sowohl gerecht als auch ungerecht sein können eine Rolle. Außerdem sind normative Erwartungen bezüglich sozialer Rollen nicht zu vernachlässigen.

#### 4.2.3 Vergeltungsgerechtigkeit

Prinzipien, die sich auf die Vergeltungsgerechtigkeit beziehen, sind Verhältnismäßigkeiten von Leistungen und Anerkennung oder von Schuld und Sühne, sowie die gleiche Vergeltung gleicher Leistungen bzw. Normverletzungen. Verdienst und Schuld erfordert eine Beurteilung der Verantwortlichkeit.

#### 4.2.4 Verfahrensgerechtigkeit

Die Verfahren, die zur Entscheidungsfindung wie z. B. bei Gericht herangezogen werden, haben einen hohen Einfluss auf die Akzeptanz der Entscheidungsergebnisse. Wichtige Prinzipien dabei sind unter anderem gleiches Recht der Parteien auf Gehör, Informiertheit der Entscheidungsträger, Überprüfung der Wahrheit von relevanten Informationen, Konsistenz in der Bewertung, Möglichkeiten der Revision der Entscheidung bei neuer Informationslage. In der Mediation werden die Prinzipien geachtet.

### **4.3. Zwei Typen von Gerechtigkeitskonflikten**

Einerseits können Konflikte zwischen unterschiedlichen Gerechtigkeitsprinzipien entstehen, wie es etwa bei Erbschaftskonflikten der Fall ist. Der zweite Typ von Konflikt bezieht sich auf die Anwendung ein und desselben Gerechtigkeitsprinzips, wo jedoch Unterschiede bezüglich der Einschätzung und der Realität vorliegen.

#### 4.3.1 Strategien der Bearbeitung von Gerechtigkeitskonflikten

Wenn Gerechtigkeitskonflikte auftreten, ist es erstmals wichtig, die Gerechtigkeitsvorstellungen der beteiligten Parteien zu artikulieren. Um die geltenden Prinzipien ersichtlich zu machen, sind von den Mediatoren Artikulationshilfen gegeben. Folgende Schritte bei der Bearbeitung des jeweiligen Konfliktes werden unternommen.

Zunächst ist es wichtig, dass eine Einsicht in die Dilemmastruktur von dem Gerechtigkeitskonflikt gewährleistet wird. Danach ist eine positive Relativierung der Geltung von Gerechtigkeitsnormen angesagt und abschließend eine empirische Relativierung der Prinzipien. Damit ist die Geltung verschiedenster Gerechtigkeitsprinzipien in unterschiedlichen Bereichen und Kulturen gemeint.

#### **4.4. Fazit**

Soziale Konflikte sind im Licht der Gerechtigkeitskonflikte zu sehen. Die Mediation macht ihr Bestes, um diese Konflikte zu beseitigen. Im Rahmen der Mediation werden Sozialverträge abgeschlossen, die im Zusammenspiel aller beteiligten Parteien ausgehandelt werden.

In der Konfliktmediation geht es jedoch nicht nur um die Vereinbarung zwischen den Parteien, sondern auch um die Stärkung des Bewusstseins bezüglich der eigenen Autonomie. Die Mediation schaut jedoch auch darauf, dass keine Vereinbarungen getroffen werden, die Dritte und Außenstehende zur Last fallen.

#### **4.5. Mediation und Demokratie**

Hier wird die Verbindung zwischen diesen beiden großen Bereichen geschlagen. Im Zusammenhang mit Demokratie sollten die Worte noch Rechtsgefühl und Rechtsordnung erwähnt werden. Rechtsordnung benötigt eine breite Akzeptanz von der Bevölkerung und sollte im Konsens mit dem Rechtsgefühl stehen, sonst entstehen Konflikte. An diesem Punkt setzt die Mediation an, die dies zu verhindern weiß.

### **5. Dialogprozesse in politisch angespannten Gebieten – Gemeinschaftsbasierende Konfliktlösung in einem Nachkriegsgebiet Kroatiens**

(nach Hania M. Fedorowicz in: Mehta, G. & Rückert, K.(Hrsg.), 2003)

Aus den Bemühungen einer Aktivistin aus Zagreb für eine friedliche Auseinandersetzung mit dem Erbe des Krieges zwischen Serbien und Kroatien in Ostslawonien, entwickelte sich eine konfliktlösende Initiative, von Maja Mihic und Hania Federowicz in Vukovar in den Jahren 2000 und 2001.

#### **5.1. Hintergrund**

Die kroatische Schriftstellerin Slavenka Drakulic beschreibt den Balkankrieg der neunziger Jahre als Produkt der abscheulichen ersten Person Plural (1997, S. 13):

*„Ein Produkt dieses 'Wir', einer riesigen Masse von zwanzig Millionen Körpern, die in einer einzigen Welle hin- und herschwingen, bis sie schließlich ihren Führern in die Massenhysterie folgen. Wer „Ich“ sagte statt „Wir“, musste fliehen. Es ist eine Folge dieses „Wir“, dass keine Zivilgesellschaft entstanden ist.“*

Drakulic schildert die historische Herausforderung nach dem Ende des Kommunismus, sich als autonomes, selbstverantwortliches Subjekt des politischen und sozialen Geschehens zu verstehen und demnach zu handeln.

#### 5.1.1 Historische Rückblicke auf diese Zeit (Rathfelder 1999, S. 350):

*„In manchen Regionen und Städten gab es im Herbst 1991 schon mehr Zerstörungen als während des II. Weltkrieges. Die gesamte Bevölkerung aus diesen Gebieten wurde systematisch vertrieben oder getötet, viele der Häuser wurden nach dem Raub von Wertsachen, Möbeln, Werkzeug und Maschinen in Brand gesteckt.... Dieser im 'Namen' der Nation durchgeführte Krieg ging in seiner Radikalität weit über 'kriegerische' Ziele hinaus.“*

Im Jahr 1991 bestand die Region zu 68.4% aus kroatischen Einwohnern, zu 19.7% aus serbischen Einwohnern und zu 11.9% aus anderen Nationalitäten (Russen, Ukrainern, Slowaken, Ungarn, Moslems). Nach dem serbischen Angriff wurde die kroatische und die restliche nichtserbische Bevölkerung vertrieben (Grugurovac 2001, S. 17).

#### Die Schlacht bei Vukovar (von Anfang August bis zum 18. November 1991) war eine der grausamsten im gesamten Balkankrieg (Rathfelder 1999, S. 350 f.):

*„Im November spitzte sich der Kampf um Vukovar zu. Frische Truppen aus Serbien bei gleichzeitiger Reorganisation der Kommandostruktur, der Einsatz von Artillerie, die große Teile der Stadt dem Erdboden gleichmachten, führten schließlich zum Sieg der Serben in diesem ungleichen Kampf. .... Der von dem amerikanischen Nachrichtensender CNN aufgenommene Marsch der Serben mit dem Lied 'Wir schlachten die Kroaten ab' schockierte die Öffentlichkeit der Welt.“*

#### 5.1.2 Bilanz des Krieges aus kroatischer Sicht:

Die größte Anzahl von Massengräbern befindet sich auf dem Gebiet von Vukovar. Seit 1998 wurden mehr als 1100 Opfer aus den Massengräbern exhumiert. Vukovar war einst die Perle der K.-u.-K. Zeit, und bot lange Jahre nach dem Ende des Krieges ein Elendsbild der Zerstörung und der Vernichtung.

Vukovar wurde dadurch ein Beispiel des zügellosen Nationalismus, welcher die Anerkennung des Selbstbestimmungsrechts nationaler Minderheiten keineswegs garantierte. Vielmehr wurden Spannungen zwischen den Völkern instrumentalisiert und missbraucht, um Machtinteressen der Großpolitiker zu befriedigen.

#### Der Schriftsteller Aleksandar Tisma schrieb hierzu (1992, S. 68):

*„Dieser Krieg in Jugoslawien ist .....längst ein Banditenkrieg, wobei die Hauptbanditen die bestehenden ethnischen Spannungen nur als Vorwand benutzen, um ihre Macht, die durch den Sturz des Kommunismus gefährdet war, weiter zu erhalten.“*

Die Autorin des zum Klassiker gewordenen Handbuchs über Trauma, Judith Lewis Herman, meint, dass eine Heilung des Bruchs zwischen traumatisierten Menschen und ihrer sozialen Lebenswelt, von zwei Bedingungen abhängt:

- einer öffentlichen Anerkennung des Traumas und
- einer gemeinsamen „lagerübergreifenden“ Initiative der Wiedergutmachung.

Bevor 1999 die Idee entstand, gemeinschaftsbasierende Konfliktlösung nach Ostslawonien zu bringen, hatten schon viele NRO (Nicht-Regierungs-Organisation)-Initiativen ihre Arbeit zur Rehabilitation der Kriegstraumata, der „Narben der Gewalt“, aufgenommen, wie die Coalition

for Work with Psychotrauma and Peace. Die österreichischen Friedensdienste schickten schon seit 1996 FriedensdienerInnen nach Vukovar, mit der Mission der Wiederversöhnung von Serben und Kroaten und dem Aufbau einer vorurteilsfreien, demokratischen, mündigen Gesellschaft.

### **5.2. Zentrum für kreative Alternativen**

Das Zagreber Zentrum für kreative Alternativen hat 1994 – noch während des Krieges – seine Arbeit begonnen. Maja Mihic, Juristin und Gründerin des Zentrums, beschreibt den „non-profit NRO“ als eine Organisation im Dienste des Gemeinwohls. Sie soll den Menschen helfen positive Einstellungen, auf gegenseitigen Respekt, Toleranz und Offenheit zu erlernen. Einige Projekte dieses Zentrums sind *Die Friedensbrücke, Familienmediation, Verzeihung und Versöhnung u.a.*

Im Jahr 1999 absolvierte Mihic die Grundausbildung in Gemeinschaftsbasierender Konfliktlösung (GBKL) am Canadian Institute for Conflict Resolution. Um diese Methode in Kroatien umzusetzen, wandte sie sich an Hania Federowicz, Absolventin und Honoured Fellow dieses Institutes, die 1996 ein GBKL Trainings- und Interventionsprogramm in Österreich begründet hat.

Innerhalb von 18 Monaten fanden drei Workshops mit Schwerpunkt Gesprächsvermittlung (Mediation) und Gruppenprozessvermittlung (Dialogprozesse) statt. Diese wurden von Federowicz für Menschen aus dem NRO-Bereich in Vukovar und Umgebung vorbereitet und geleitet. Als Abschlussveranstaltung des Trainings veranstalteten Federowicz und Mihic einen Gemeinschaftsdialog für Menschen aus Vukovar und den umliegenden Gemeinden.

### **5.3. Impulse zur Demokratisierung**

Während die postkommunistischen Länder Mittel- und Osteuropas seit der politischen Wende von 1989 als „Länder im Wandel“ gekennzeichnet werden, mit dem Ziel einer konstitutionellen Demokratie und einer Marktwirtschaft, sind in den Ländern des ehemaligen Jugoslawien diese Prozesse durch die Kriegseignisse aufgeschoben worden. Die seit über 10 Jahren in Kanada und anderen Ländern durchgeführte Arbeit in GBKL-Workshops zeigt, dass die Erfahrungen Einzelner dem politischen Verständnis vorauslaufen.

GBKL setzt auf Demokratisierung im Sinne von partizipatorischer Mitentscheidung und sowohl persönlichem als auch gruppenbezogenem „Empowerment“.

Einen wichtigen theoretischen Rahmen für die Prozessorientierung der GBKL findet man bei Iris Marion Young, die in ihrer feministischen Kritik des modernen Staates und der repräsentativen Demokratie ein partizipatorisches Verständnis der Demokratie darlegt. Laut Young macht erst eine Politik der Differenzen eine Politik des Einschließens möglich. Young plädiert weiters für ein Umdenken bezüglich der Dichotomie Öffentlichkeit/Privatsphäre. Eine Öffentlichkeit, die auf normative und kritische Vernunft aufbaue, führe zwangsmäßig zu einem an den Rand gedrückten Status von Frauen, Jugendlichen, Behinderten und Menschen mit weiteren anders definierten Identitäten. Gruppenbezug und Identität stehen im Mittelpunkt von Youngs Theorien. Laut Federowicz, sind Konfliktlösende auf Dialog basierende diskursive Methoden, welche die Vielfalt der Identitäten voraussetzen und Gemeinschaft als Ort der Öffentlichkeit stärken, Aspekte der GBKL, welche Theorien der partizipatorischen Demokratie in die Praxis umsetzen.

## 5.4. Gemeinschaftsbasierende Konfliktlösung

Das GBKL-Modell, wurde von Robert P. Birt Mitte der 90er-Jahre am Canadian Institute for Conflict and Resolution mittels Aktionsforschung entwickelt. Das Training wird als positiv zentrierter Prozess verstanden, der die Gemeinden oder Gemeinschaften durch die Verbreitung von konfliktlösenden Prinzipien, Prozessen und Techniken stärkt. Durch den erfahrungsbezogenen Ablauf wird den Parteien erlaubt, anhand von Modellen der Konfliktebenen und Konfliktbearbeitung, die eigenen Positionen und Interessen wahrzunehmen und die dadurch geschürten Konflikte im Laufe des Workshops konstruktiv zu bearbeiten.

### 2 Arten des Dialogs werden gefördert:

1. eine **interaktive**, auf Zuhören aufgebaute Art der Kommunikation, worauf das gesamte Training aufgebaut ist;
2. ein **strukturiertes** und von ProzessleiterInnen vermitteltes Großgruppengespräch (Dialogveranstaltung), das diese Form der Kommunikation in den Mittelpunkt stellt.

### Die Arbeit basiert auf folgenden Grundprinzipien:

- Erfahrungsbezogene Arbeit: Der Lernkreis führt von der eigenen Erfahrung zu einem allgemeinen Verständnis.
- Hindernis freie Teilnahme: Möglichst allen wird ein freiwilliger Zugang ermöglicht.
- Einheitlichkeit: Allen Mitgliedern einer Gemeinde werden dieselben Prinzipien beigebracht.
- Nachhaltigkeit: Es wird auf tiefverwurzelte und fundamentale Konflikte eingegangen.
- Berücksichtigung der Bedürfnisse der Gemeinde: Vor allem die Identitätsbedürfnisse müssen berücksichtigt werden.
- Einschließend: Man muss alle Teilnehmenden so akzeptieren wie sie sind, und gezielt Menschen aus allen in der Gemeinde polarisierten Gruppen zusammenbringen.
- Positiv zentriert: Ein konstruktiver, handlungs- und zukunftsorientierter Ansatz wird gefördert.
- Auf Prinzipien basierend: Die erlernten Methoden können in verschiedenen Kontexten umgesetzt werden.

Der Abbau von Stereotypen, die Bewertung der Wahrnehmung, die Zulassung der Vielfalt und eine Reflexion über gemeinsame Werte runden die Erfahrungen ab. Der Wechsel zwischen Erfahrungen (Übungen) und Nachbesprechungen bringt einen Prozess des „zu-sich-selber-Finden“ in Gang. Anschließend an die Trainingseinheiten wurde eine Dialogveranstaltung für Menschen aus der Umgebung von den Workshopteilnehmenden durchgeführt, um eine praktische Umsetzungsmöglichkeit für das Gelernte zu bieten.

### 5.4.1 Teilnehmer und Teilnehmerinnen versammeln

Nach der Ablösung des Tudjman-Regimes durch die demokratischen Wahlen im Jänner/Februar 2000, war laut Maja Mihic, die Zeit reif, um Menschen zur aktiven Friedensarbeit zu motivieren.

Kandidaten und Kandidatinnen für die Workshops wurden nach folgenden Kriterien ausgesucht:

- **Vielfalt** – in Hinsicht auf Alter, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion und sozialen Status.
- **Grundwerte:** Offenheit fürs und Motivation zum Lernen, Interesse an sozialem Wandel und Entwicklung, Anerkennung des kulturellen Pluralismus und Engagement für den Frieden.
- **Ziele:** die Gemeinschaft zu stärken und beleben; Ressourcen für die Gemeinschaft entwickeln; konstruktive Methode der Konfliktlösung erlernen; den von Konflikten betroffenen Gemeinden helfen; nachhaltige Lösungen zu entwickeln, Strategien zur weiteren Umsetzung der erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten entwerfen.

**5.5. Trainings**

Im März und Juli 2000 wurden Einstiegsworkshops mit insgesamt 26 Teilnehmern abgehalten. Impulsreferate, Erklärungen und Nachbesprechungen wurden auf Englisch abgehalten, mit Simultan- oder Interaktivübersetzung in Serbokroatisch bzw. Serbisch und Kroatisch. Die Kleingruppenarbeiten wurden in der Lokalsprache abgehalten, mit fallweiser Übersetzung ins Englische, da 2 Teilnehmer aus den USA kamen.

Ein wichtiges Element der GBKL-Arbeit ist die Einteilung der TeilnehmerInnen in Kleingruppen nach dem Zufallsprinzip. So kommen Menschen zusammen, die vielleicht sonst nicht ins Gespräch gekommen wären. Im Laufe der Übungen, vor allem der Übungen zu Stereotypen und Werten, entstehen Wahrnehmungsverschiebungen und Beziehungen werden neu geknüpft und vertieft.

In der Austauschrunde (der Übung der so genannten Volkszählung) wurden folgende Punkte von den Teilnehmenden als „Gemeinsamkeiten“ aufgelistet:

- Alle nehmen in ihrer Gemeinde eine Rolle des Helfers bzw. HelferIn ein.
- Bildung ist für alle ein wichtiger Wert.
- Alle teilen den Wunsch, Konflikte mit Toleranz und mit zwischenmenschlichem Respekt zu bearbeiten.
- Alle sind aktiv und berufstätig.
- Alle haben Erfahrung beim Organisieren von Veranstaltungen.
- Alle essen gern.
- Alle suchen eine gemeinsame Sprache.
- Alle haben Sehnsucht nach Frieden.
- Offenheit, Zusammenarbeit, Effizienz sind für alle wichtig.

Bei der Artikulierung der Gemeinsamkeiten haben alle die Möglichkeit gehabt, Vorschläge, denen sie nicht zustimmen konnten, abzulehnen. Dies entspricht der Devise: *„Gemeinschaft heißt 'Nein' sagen dürfen, statt 'Ja' sagen zu müssen“*, da die Gemeinschaft im Sinne der GBKL auf Freiwilligkeit und nicht auf Zwang basiert.

Schwerpunkt der Einstiegsworkshops war das Erlernen der Rolle einer neutralen dritten Person, damit man als Gesprächsvermittler in Mediationsverfahren agieren konnte.

Kommunikationsfähigkeiten, kooperative Problemlösung, das Artikulieren von Interesse und Bedürfnissen und die Wahrnehmung und Akzeptanz von differenzierten Identitäten jenseits von Stereotypen und Vorurteilen wurden geübt und in Rollenspielen umgesetzt. Im Laufe des Workshops wurden auch Fallbeispiele aus den Erfahrungen der Teilnehmenden in Form von Rollenspielen niedergeschrieben und durchgeführt.

### **5.6. Die Transformation der Wahrnehmung**

Das von den Teilnehmenden nach dem GBKL-Muster geschriebene Rollenspiel mit dem Titel „Rückkehr“, ermöglichte einen Perspektivenwandel. Laut diesem Muster wird überlegt, welche Argumente die Streitparteien zur Mediationssitzung mitbringen. Der Titel der Geschichte bezieht sich auf den Kernstreit in der Region, nämlich darauf, dass viele Menschen den Besitz oder Häuser von Vertriebenen während des Krieges übernommen haben und die international verabschiedeten Versprechen des Rechts auf Rückkehr nicht eingehalten wurden. Die Idee für das Rollenspiel wurde von einem Beispiel der Antikriegskampagne (ARK) in Zagreb adaptiert.

#### Geschichte des Rollenspiels:

„Jovan“ und „Ivan“, stehen hier stellvertretend für einen Serben und einen Kroaten. Jovan wohnt im Haus von Ivan, weil sein eigenes im Krieg zerstört wurde. Ivan wohnt in einem Flüchtlingslager. Er möchte in sein eigenes Haus zurück. Jovan verlangt dafür, dass die Regierung für den Wiederaufbau seines Hauses zahlt. Jeder beschuldigt den anderen und die Nationalgruppe des anderen für sein Schicksal.

Im Mediationsgespräch tragen Vermittler und BeobachterInnen jedes Teams dazu bei, dass die Streitparteien versuchen, einander wahrzunehmen und zu verstehen und nach konstruktiven Lösungen zu suchen beginnen.

Die Neutralen versuchen ein Gespräch vorzuleben, das auf Respekt und Würde basiert und sicherzustellen, dass jede Streitpartei Gehör findet. Im Laufe der Mediationssitzungen sind alle Streitparteien in die jeweils andere Rolle geschlüpft.

In der anschließenden Nachbesprechung wurde zum Ausdruck gebracht, dass die konstruktive Suche nach Konfliktlösungen, für die meisten Teilnehmenden von großer Bedeutung war.

### **5.7. Vom „Wir“ der Volksgruppe zum „Wir“ der gemeinsamen Interessen**

Eine wichtige Einsicht bei der Nachbesprechung war die Erkenntnis der Symmetrie in der gegenseitigen Ausgrenzung der jeweils anderen Volksgruppe. Im Grunde sind die Positionen, Interessen und Identitäten von Jovan und Ivan austauschbar. Die Namen der Volksgruppe wurden im Workshop nie verwendet. Alle haben eher von „unseren Leut“ gesprochen, eine Formel, die das Gruppengefühl „wir“ stärkt und gleichzeitig alle anderen („ihr“) ausgrenzt. Dadurch, dass die gemeinsamen Interessen in den Mittelpunkt gestellt wurden, war es möglich, „wir“ auf alle, die gemeinsame Interessen teilen, egal welcher Volksgruppe sie angehören, auszudehnen.

Sich „in die Schuhe des anderen“ zu begeben und ihn mit Empathie zu betrachten ist ein wichtiges Element dieser Arbeit.

Die folgenden schriftlichen Rückmeldungen von Workshopteilnehmenden auf einem im September 2000 verteilten Fragebogen, kamen zum Vorschein:

- „Dieser Prozess hat zu einer Gemeinschaft der Interessen und der Werte geführt. Dies war das Allerwichtigste.“
- „Die Rollenspiele haben mir geholfen, den Konflikt aus einer anderen Perspektive als meiner zu sehen.“
- „Ich habe verstanden, dass die Ursachen von Konflikten viel tiefer liegen als die Probleme, die sie hervorrufen.“
- „Ich kann die Welt und andere nicht ändern, aber ich kann mich selber ändern.“
- „Diese Erfahrung hat mein Leben gewandelt. Ich habe viele Gemeinsamkeiten mit anderen gefunden.“
- „Dies war eine außergewöhnliche Erfahrung der Öffnung zueinander. Durch die respektvolle Behandlung aller TeilnehmerInnen konnten wir frei über unsere Probleme und Anliegen sprechen.“

### **5.8. Gemeinschaftsdialog**

Im März 2001 fand ein Aufbauworkshop mit Schwerpunkt Gruppenprozessvermittlung für am Einstiegsworkshop beteiligte TeilnehmerInnen statt. Es nahmen 15 der ursprünglich 26 Teilnehmer wieder daran teil. Ort des Workshops mit anschließender Dialogveranstaltung war das Vukovar-Institut für Friedensforschung und – bildung (VIMIO). Im Vordergrund stand die Umsetzung der GBKL-Prinzipien.

In den ersten zweieinhalb Tagen wurde die Rolle der neutralen dritten Partei in der Funktion von GruppenprozessleiterInnen kennen gelernt. Die Themen für die Kleingruppenarbeiten kamen aus den Alltagserfahrungen der Teilnehmenden. Die Arbeit im Team war ein wichtiger Aspekt der Übungen, denn wie die Vermittler untereinander arbeiten, hat eine Vorbildfunktion für die Gäste, die später zur Dialogveranstaltung kommen.

Folgende Charakteristika eines Dialoges wurden von den Vermittlern in der Vorbereitungszeit gezielt eingeübt:

1. Begegnung mit Respekt.
2. Alle sind gleichberechtigt.
3. Alle bekommen den Raum auszusprechen, was sie betrifft.
4. Zuhören ohne Widerstand.
5. Eigene Annahmen überprüfen.
6. Unterschiede zulassen und respektieren.
7. Aus eigener Erfahrung sprechen.
8. Loslassen vom Drang, konkrete Ergebnisse zu erreichen.

Am Nachmittag des dritten Tages fand eine vierstündige Dialogveranstaltung mit 25 Teilnehmenden durch persönliche Einladung des Zentrums für kreative Alternativen in Zagreb statt. Diese wurden in drei Gesprächsgruppen eingeteilt, wovon jede von einem Vermittlerteam betreut wurde.

Die Gesprächsstruktur gliederte sich in drei Phasen, die durch eine einleitende und abschließende Ansprache im Plenum abgerundet wurden:

1. Kennenlernphase.
2. Phase der Hauptfragenerörterung.
3. Themenentwicklung und Berichte im Plenum.

Die Hauptfrage, lautete: „*Zusammenarbeiten für den Aufbau der Gemeinschaft in Ostslawonien ....?*“ Antworten auf diese Frage wurden von den Vermittlern angeregt und gesammelt. Die Themen der letzten Phase wurden aus der Fülle der im zweiten Teil gesammelten Ideen ausgesucht. Für die Berichte im Plenum wurden alle nach ihren Eindrücken zum Prozess und zu ihren Gefühlen befragt. Diese wurden von Berichterstattem aufgeschrieben und anschließend im Plenum vorgelesen. Wichtig war die persönliche Erfahrung der Öffnung den anderen Volksgruppen gegenüber. Der Dialogprozess wurde von den Teilnehmenden als wertvoll anerkannt. Niemand hat nach konkreten Ergebnissen gefragt, was einen überraschenden Kontrast zu bisherigen Dialogveranstaltungen in Österreich darstellt. Der Prozess des Zuhörens und der Verständigung war für die Beteiligten das Ergebnis.

Folgende Mitteilungen sind ein Auszug aus den Berichten, die zum Schluss vorgetragen wurden:

- „Ich bin sicher, dass ich diese Erfahrung in meiner Umgebung umsetzen werde. Es ist möglich, eine Gemeinschaft aufgrund von gemeinsamen Interessen entstehen zu lassen.“
- Die Arbeit ist sehr gut vorbereitet und durchgeführt worden. Verschiedene Menschen aus verschiedenen ethnischen Gruppen waren anwesend, und das war zufrieden stellend.“
- Ich habe Glück, dass ich dabei sein konnte. Ich habe viele unterschiedliche Menschen kennen gelernt. Ich habe festgestellt, dass wir vieles gemeinsam haben.“
- Das wichtigste für mich ist, dass ich mich ermuntert fühle, die Arbeit der neutralen dritten Partei selber in meiner Gemeinde umzusetzen und für den Frieden zu arbeiten.“
- Kommunalpolitiker und Beamte sollten auch eingeladen werden. Es wäre wichtig, diese Methoden auch Menschen in Machtpositionen beizubringen.“

Von dem von Drakulic anfangs geschilderten Phänomen, dass das private und öffentliche „Ich“ schwer miteinander zu verbinden seien, sind diese Stimmen weit weg. Das Gefühl, dass der Einzelne, als Mitglied einer Interessensgemeinschaft, die Menschen verschiedener Herkunft verbindet, einen Wert hat und Wertvolles bewegen kann, ist über die Veranstaltung hinausgetragen worden. Es war jeden bewusst, dass dieser Motivations- und Wahrnehmungswandel nur einen Versuch darstellte, die Narben der Gewalt zu heilen. Der Dialognachmittag hat mit der Frage „*Was ist Ihr/dein nächster Schritt?*“ geendet, um weitere Umsetzungen anzuregen.

### **5.9. Zukunftsperspektiven**

Die Region Vukovar und Umgebung braucht solche Dialogprozesse, um den ausgrenzenden Umgang mit Unterschieden und die destruktive Art der Konfliktbewältigung zu ändern. Dialogprozesse und Trainings auf dem Weg hin zu einer Institutionalisierung dieser Praktiken sind dringend notwendig.

Wie andere Erfahrungen in Osteuropa gezeigt haben, werden Menschen an der Macht nur dann politisch anders handeln, wenn einerseits internationaler Druck und demokratische Standards vorhanden sind, aber auch andererseits BürgerInnen sich in einer auf gemeinsame Werte und Interessen beziehenden Gegenöffentlichkeit zusammentun.

Heute sind Dialogprozesse und Dialogfähigkeiten eine Chance und eine Herausforderung für alle, nicht nur für Ostslawonien.

## **6. Mediation hochexplosiver Konflikte – Einsichten eines Bischofs in die Mediation hoch intensiver sozialer Konflikte**

(nach Samuel Ruiz Garcia in: Mehta, G. & Rückert, K.(Hrsg.), 2003)

### **6.1. Vorbemerkung**

Mediation zeichnet sich normalerweise durch „Neutralität“ gegenüber der Art der Lösung aus. Sie ist aber nicht neutral gegenüber dem Bestreben, die Beteiligten einer Lösung zuzuführen. MediatorInnen sollten in ihrer professionellen Arbeit üblicherweise keine eigenen inhaltlichen Interessen haben oder ihre eigene politische, philosophische, wirtschaftliche, religiöse, usw. Mission in Sachen Frieden vertreten. Sie stellen Plattformen bereit, wo beide Parteien in Dialog treten können. Sie sind Vermittler im eigentlichen Sinn und sind Aufspürer für Aspekte, die Bewegung und Überwindung von Positionen in Gang bringen können. NGOs (Non-governmental Organisations) versuchen ebenfalls, in Konfliktherden zu intervenieren. Sie sehen sich als Geburtshelfer des politischen Friedens. Während Mediatoren Konfliktaufspürer und Konfliktbegleiter in Richtung Auflösung sind. Ähnlich sieht Bischof Samuel Ruiz seine Aufgabe als Christ. Die Bedeutung von kirchlichen Vertretern in der Wiederherstellung von sozialem Frieden in den letzten Jahren auf dem Balkan und in Mexiko wurde weltweit gewürdigt. Die Zusammenhänge der Seelsorge mit politischem Engagement wurden am Beispiel des Aufstandes in Chiapas in Mexiko sehr sichtbar. Im folgenden beschreibt Bischof Ruiz den indianischen Autonomieprozess in Mexiko, der zu einem Vorbild für die Regelung von Minderheitenkonflikten wurde, wofür er dreimal für den Nobelpreis nominiert wurde und ihm der alternative Friedensnobelpreis zuerkannt wurde.

### **6.2. Einführung**

Im Jänner 1994 erhielten Chiapas und Mexiko eine Aufmerksamkeit auf der Weltbühne, die wir nie erwartet hatten. Eine Bewegung von Einheimischen, deren grundlegenden Forderungen nicht erfüllt wurden, die schon über viele Jahre mit legalen Mitteln gestellt wurden, hat sich bewaffnet erhoben. Die Vorfälle von Anfang 1994 sind ein Resultat des neoliberalen politischen und ökonomischen Systems das sich in der Praxis als untauglich herausstellte. Die Vorteile des Systems, gehen auf Kosten der Verarmung der Mehrheit der Einwohner, wie es sich in den Ländern der dritten Welt zeigt.

Im Jahr 2001 gab es auf der Welt 50 bewaffnete Konflikte. Aus der diesbezüglichen Forschung ist bekannt, dass in all diesen Konflikten der religiöse Faktor – Teil der Lösung ist. Darüber hinaus übernehmen Kirchen in der Mehrheit dieser Konflikte die Rolle der Vermittlung. Ein guter Teil dieser Arbeit wird von Bischöfen durchgeführt. Viele Organisationen nehmen auf der Suche nach Alternativen, die am Friedensaufbau mithelfen, teil. Dies findet in internationalen und kontinentalen Foren Ausdruck. Die hier folgenden Überlegungen über den Beitrag der Diözese von San Cristobal de las Casas, Chiapas, Mexiko, wurden in einigen dieser Foren, in denen wir die Rolle der Kirchen bei Friedensstiftung und Vermittlung reflektierten, behandelt und weiterentwickelt.

### **6.3. Konflikte und Vermittlung**

#### Einige gemeinsame Charakteristika der verschiedenen Konflikte der Welt:

1. Weltkonflikte schaffen irreversible Prozesse, die tiefe Veränderungen nach sich ziehen. Daher gibt es keine Rückkehr zum Ausgangszustand, der die Gewalt hervorbrachte. Frieden kann nur durch Konfrontation mit den Ursachen errichtet werden.
2. Wo Konflikte entstanden sind, haben politisch und sozial repräsentative Institutionen genauso wie vorhandene Mittel zur Beseitigung von Konflikten, versagt. Die Konflikte enthüllen somit strukturelle Mängel der sozialen und politischen Akteure. Krieg zu beenden ist etwas ganz anderes, als Frieden zu schaffen. Oft erklärt das Fehlen von politischen und sozialen Kräften die Explosion bewaffneter Konflikte.
3. Die Konfliktursachen sind im Allgemeinen auf Ungerechtigkeiten, mangelnde Demokratie und Verletzungen der Menschenrechte zurückzuführen.
4. In einigen bewaffneten Konflikten wurden die Dienste der Kirche zur Unterstützung der Vermittlungsbemühungen erbeten. Die Vertrauenswürdigkeit der Kirche in diesen Konflikten, beruht darauf, dass sie das Vakuum, das politische und soziale Akteure hinterlassen, füllen. Ihre Vertrauenswürdigkeit hat viel mit ihrer Fähigkeit zu tun, unvoreingenommen Hilfe zu leisten. Die Kirche versteht, dass ihr einziges Projekt der Friede ist, und daher kann sie zum Frieden durch ihre überparteiliche und neutrale Vermittlerrolle beitragen.

Vermittlung endet nicht mit dem Erreichen eines politischen Abkommens zwischen den Parteien oder mit dem Enden des Krieges. Der schwierigste Teil ist die Wiederherstellung des Friedens. Vermittlung endet also nicht mit dem Dialog zwischen den Akteuren des bewaffneten Konflikts in ihrem Versuch, den Krieg zu beenden, sondern muss vielmehr dahingehend arbeiten, dass Bedingungen geschaffen werden, unter denen alle zivilen, politischen und sozialen Kräfte Teilhaber und Verantwortliche des Friedensprozesses sind.

### **6.4. Vermittlung durch die Kirche in San Cristobal de las Casas (Chiapas, Mexiko)**

Die Diözese von San Cristobal de las Casas versteht „Gemeinschaft“ als ein Ganzes, das sich der Probleme annimmt, die in seiner politischen und sozialen Umgebung bestehen, sich aber auch um die Notwendigkeit der ganzen Welt kümmert.

In unserer Diözese geben wir der Gemeinschaft den Vorrang und begrüßen den Dienst am Nächsten. Gemeinsame Erfahrung ist das Schlüsselement und der Ausgangspunkt für alles, was die Mitglieder unserer Diözese in Angriff nehmen. Die Arbeit der Kirche inkludiert alle Tätigkeiten, die auf Stärkung sozialer Strukturen eines Lebens der Brüderlichkeit, Gerechtigkeit und des Friedens ausgerichtet ist.

Wir sehen als Ursache für soziale und politische Konflikte, die bewaffnete Auseinandersetzungen hervorrufen, Armut und Ungerechtigkeit. Daher ist die Arbeit des Bischofs, soziale Akteure zu finden und Situationen zu schaffen, die zu neuen Situationen führen – Alternativen zu jenen Situationen, die bewaffnete Konflikte hervorrufen. Diese Dimensionen kirchlichen Lebens werden nicht von allen verstanden, einschließlich einiger Bischöfe. Einige sind der Ansicht, dass die Vermittlung unvereinbar mit den Aufgaben eines Bischofs ist. Im christlichen Denken ist Jesus Christus der Vermittler par excellence. Deswegen haben seine Jünger die Aufgabe, aus Feinden Brüder zu machen, übernommen.

Seit die *Episkopale Konferenz von Mexiko* im Jänner 1994 die *Episkopale Kommission für Frieden* eingerichtet hat, hat sie drei Hirtenbriefe geschrieben, in denen sie den Prozess für Frieden mit Gerechtigkeit und Würde unterstützt.

Es ist nicht genug, die Mediationsarbeit eines katholischen Bischofs zu unterstützen. Frieden muss auf nationaler Ebene wiedererrichtet und beibehalten werden. Es müssen Veränderungen herbeigeführt werden, die uns nicht nur erlauben in Chiapas Frieden zu errichten, sondern auch sonst Gewalt zu verhindern und für Gerechtigkeit einzutreten, die auch in anderen Teilen des Landes notwendig ist.

### **6.5. Schluss**

Die Lehre die wir daraus ziehen sollen, ist, dass wir auf nationaler Ebene beginnen, die Notwendigkeit für ein neues Stadium der Veränderung zu akzeptieren und dass die Kirchen ihre Rolle als Verkünder dieses neuen Stadiums ausüben.

Eine unserer wichtigsten Schlussfolgerungen ist, dass Vermittlung ihren Gehalt aus dem kirchlichen Amt zieht und darauf begründet ist. Mediation ist nicht politisch oder etwas der kirchlichen Arbeit für Frieden und Einheit Fremdes. Vielmehr ist Vermittlung durch die Aktivitäten der Kirche und ihrer Bischöfe, durch die Berufung auf ihre episkopalen und pastoralen Ämter, gerechtfertigt und gefordert. Die Notwendigkeit des prophetischen Rufs zur Umkehr macht Frieden und Mediation zur Gelegenheit und Herausforderung, die Welt, die neues Leben für alle schaffen will, auszurufen.

## **7. Interventionsstrategien für heiße und kalte Konflikte im mikro-, meso- und makrosozialen Bereich**

(nach Friedrich Glasl in: Mehta, G. & Rückert, K.(Hrsg.), 2003)

### **7.1. Der Kontingenzansatz in der Konfliktbehandlung**

Bis heute werden noch immer Auseinandersetzungen darüber geführt, welche Konfliktbehandlungsstrategie generell besser oder schlechter sei als andere. Es ist aber müßig, darüber generell zu diskutieren, wenn nicht mehrere Faktoren in ihrem Zusammenwirken berücksichtigt werden. Denn derselbe Ansatz kann in der einen Situation besonders positiv wirken und in der anderen völlig verfehlt sein. Deshalb ist es eine Kernkompetenz von Helferinnen und Helfern in Konfliktsituationen, die wichtigsten Indikatoren für die Strategiewahl erkennen zu können.

Ob eine bestimmte Vorgehensweise der Konfliktlösung die erhoffte positive Wirkung hat oder nicht, hängt vom Zusammenwirken einer Vielzahl von Faktoren (siehe Abbildung 1) ab, die überdies noch eingebettet in den konkreten kulturellen Kontext sind, der die Konfliktpartei und auch die helfende Drittpartei prägt.

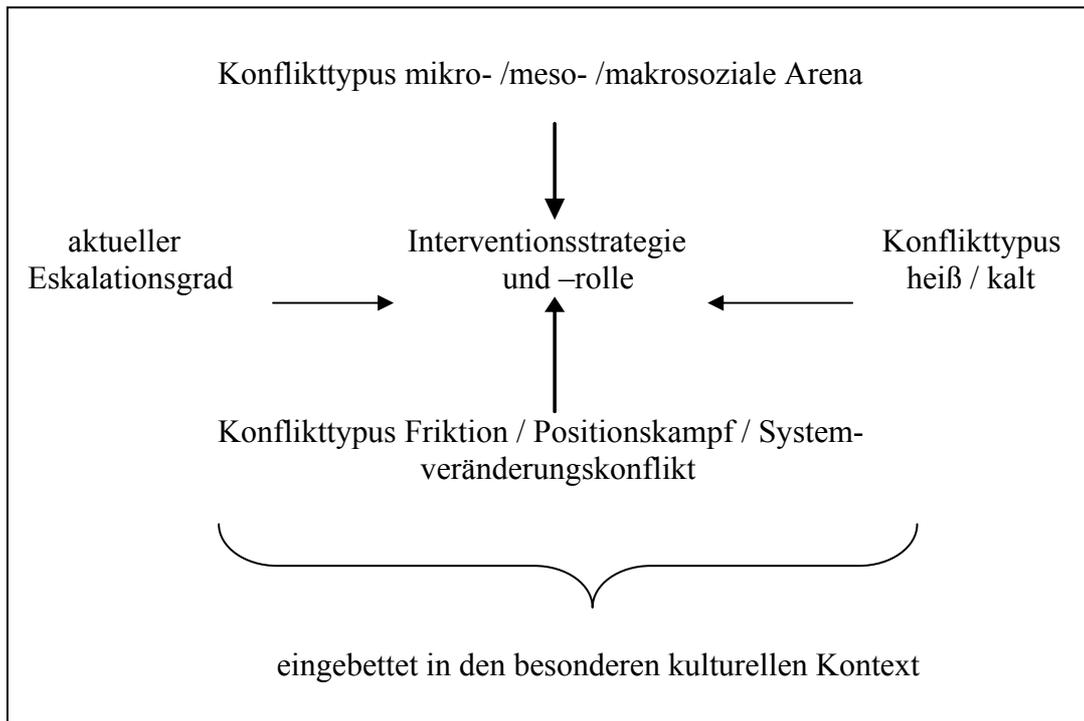


Abb.1: Faktoren und Indikatoren für die Strategie- und Rollenwahl

Die hier angeführten Faktoren und Indikatoren ermöglichen es, ohne eine tiefere Diagnose zu entscheiden, welche Strategie für die ersten Interventionen den relativ größten Erfolg verspricht. Wenn die Konfliktbehandlung einmal begonnen hat, kann die schrittweise durchgeführte Diagnose nähere Präzisierungen bzw. Korrekturen der ersten Einschätzung ermöglichen.

Der hauptsächliche Nutzen einer handlungsorientierten Konflikttypologie besteht somit darin, schon ganz zu Beginn einer Konfliktbehandlung die schlimmsten Fehler zu vermeiden oder wenigstens zu begrenzen.

### 7.1.1 Konflikttypen

Es können Konflikttypen nach der sozialen Arena, Konflikttypen nach der Reichweite der Konflikte und Konflikttypen nach den Austragungsformen „heiß“ bzw. „kalt“ unterschieden werden, wobei auf letzteres genauer eingegangen wird.

#### a) Konflikttypen nach der sozialen Arena

Je nach dem Umfang der Konflikte ist zu differenzieren in „**mikrosoziale Konflikte**“, wo die Konfliktparteien Individuen sind, die einander ganz unmittelbar erleben und kennen. Sie stehen einander „face to face“ gegenüber, handeln im eigenen Namen und richten ihre Aktionen gegen konkrete Personen. Für das Verstehen und Behandeln dieses Konfliktes ist es fruchtbar, individual- und sozialpsychologische Methoden anzuwenden. Bei „**mesosozialen Konflikten**“ sind die Konfliktparteien formelle oder informelle Vertreter bestimmter mittelgroßer sozialer Systeme, z.B. von Abteilungen, Organisationsbereichen usw.

Ihr Handeln ist nicht nur durch ihre Persönlichkeitsstrukturen und persönlichen Absichten und Verhaltensweisen bestimmt, sondern durch Normen und Regeln, Interessen und Ziele dieser Systeme. Für die Konfliktbehandlung ist neben der psychologischen auch organisationswissenschaftliche Kompetenz im breitesten Sinn erforderlich. Mit den Interventionen muss persönlichen, informellen, wie auch formalen Tatsachen entsprochen werden. Auf der Ebene der „**Makrosoziale Konflikte**“ können gesellschaftliche Institutionen aus Politik und Kultur (Forschungsinstitute, Kirchen, ...) und oft auch ohne eine feste Organisationsform (Interessensverbände, Gewerkschaften, ...) bei einem Konflikt innerhalb einer Organisation eine sehr aktive Rolle spielen. Wenn man der Dynamik dieser Konflikte gerecht werden will, sind für die Konfliktbearbeitung somit auch politikwissenschaftliche, kulturwissenschaftliche, soziologische etc. Kompetenzen erforderlich. Weiters muss auch, um ein wirkungsloses verpuffen der Interventionen zu verhindern, eine Begrenzung des Interventionsfeldes festgesetzt werden.

b) Konflikttypen nach der Reichweite der Konflikte

Die Konfliktparteien können bemüht sein, ihre Differenzen nur auf wenige Streitpunkte zu beschränken und dafür eine Lösung anstreben („**Friktionen**“) und sie betonen, dass sie die Kompetenzen und Einflussphären der gegnerischen Partei nicht infrage stellen wollen. „**Positionskämpfe**“ werden zwar mithilfe von Sachdifferenzen ausgetragen, diese dienen aber dazu, die Positionsmacht und Einflussphäre einer Partei einzuschränken und die der anderen auszuweiten. Für die wirkungsvolle Bearbeitung der Positionskämpfe müssen die Interventionen bei den strittigen Themen und den Formen der Einflussnahme ansetzen. In „**Systemveränderungskonflikten**“ streben die Konfliktparteien eine umfassende Änderung der bestehenden Organisation an, indem sie die Zielsetzung der Organisation und die Strategie und Konzept, ihre Aufbaustrukturen, den Führungsstil, die Inhalte der Funktionen die Gestaltung der Leistungsprozesse usw. angreifen oder verteidigen. Hier wird eine Konfliktbehandlung nur dann nachhaltig positive Wirkung zeigen, wenn eine Drittpartei auch kompetent ist, an der Organisationskultur zu arbeiten, und ihre Auswirkungen auf die Menschen zu hinterfragen und neu zu gestalten.

c) Konflikttypen nach den Austragungsformen „heiß“ bzw. „kalt“

Menschen und Gruppen bevorzugen bestimmte Formen für das Austragen von Konflikten. Die einen mögen eine direkte, offene, emotionale Auseinandersetzung („heiße Form“), die anderen ziehen eine äußerlich beherrschte und emotionslose, indirekte und verdeckte („kalte“) Form vor. Für den erfolgreichen Zugang externer Beraterinnen oder Mediatoren ist es wichtig, die bestimmenden Muster der gegenwärtigen Konfliktaustragung gut erkennen und in ihrer Dynamik verstehen zu können. Die ersten Interventionen werden berücksichtigen müssen, dass sie die Konfliktparteien „an der richtigen Stelle abholen“, sodass sie sich überhaupt auf eine konstruktive Konfliktbearbeitung einlassen können. Die Symptome und Muster kalter und heißer Konflikte werden nun idealtypisch einander gegenübergestellt, wobei darauf hingewiesen wird, dass diese Formen in der sozialen Wirklichkeit nicht alle beschriebenen Merkmale so klar aufweisen. Die bisherigen Erfahrungen haben gezeigt, dass auch kalte Konflikte immer mit einer warmen oder heißen Phase begonnen haben, doch durch bestimmte Ereignisse haben sich dann die Konfliktparteien später entscheiden, den Konflikt auf heiße oder kalte Art weiter auszutragen.

| <b>Heiße Konflikte</b>   | <b>Kalte Konflikte</b>  |
|--|---|
| Die Streitenden begeistern sich für ihre Ziele und erhitzen sich für bestimmte Ideale, denen sie zum Sieg verhelfen wollen: Sie setzen sich überwiegend für „Erreichungsziele“ ein, auch wenn sie die Gegenpartei behindern müssen.  | Die Konfliktparteien glauben nicht mehr an den Wert von Idealen, für die zu kämpfen es sich lohnen könnte: sie verfolgen überwiegend „Verhinderungsziele“, auch wenn immer noch einige „Erreichungsziele“ handlungsleitend sind.  |
| Die Konfliktparteien wollen die Gegner am liebsten überzeugen oder „bekehren“ und als Anhänger gewinnen.   | Die Streitparteien wollen jede Vereinnahmung durch die Gegenpartei unterbinden und blockieren; Ironie, Zynismus, Sarkasmus sollen die Gegner desillusionieren.  |
| Die Kämpfenden sind auf Eroberung und Expansion ausgerichtet, ein Übereifer entfaltet sich.  | Die Konfliktparteien zerstören gegenseitig den jeweiligen Zusammenhalt, wodurch die Parteien in einen Prozess „sozialer Erosion“ abbröckeln.  |
| Die Auseinandersetzungen erfolgen als emotionale Explosionen: Ärger, Wut, Schadenfreude oder Triumph werden von den Parteien sowohl als Angreifende wie auch als Angegriffene gezeigt – oft sogar bewusst zur Schau gestellt; extrovertiertes und spektakuläres Verhalten ist bestimmend; negative Emotionen stauen sich, kommen zu heftigen Entladungen und wirken vorübergehend befreiend; | Die Kämpfenden versagen es sich, als Angreifende oder Angegriffene Emotionen zu zeigen; vorhandene Emotionen entladen sich, indem eine Konfliktpartei den Ärger über ihre mangelnden Erfolge als Aggression gegen sich selbst richtet. Das bewirkt immer wieder Zusammenbrüche („Implosionen“), Mutlosigkeit, und Selbstvorwürfe. |
| Vergleichbare Metapher: „überfüllter Marktplatz“: Offene Reibungen, Widerspruch und Konfrontationen werden gesucht, oft mit einer Lust am Kräftemessen, wie bei einem sportlichen Wettkampf ;  | Vergleichbare Metapher: „Soziales Niemandsland“: Direkte Begegnungen werden vermieden; die Parteien ziehen sich in den Hinterhalt zurück und greifen von dort aus an;   |
| Beengende Normen, Vorschriften und Spielregeln werden missachtet oder über Bord geworfen, um ungehindert Freistil kämpfen zu können; sie geben sich durch die Ausübung persönlicher Gewalt als Angreifende zu erkennen;  | Die Konfliktparteien exponieren sich nicht als persönliche Aggressoren, sondern schieben bei ihren Störungsaktionen Regeln und Prozeduren vor; indem sie dem Gegner Vorschriften und organisatorische Zwänge in den Weg stellen, mobilisieren sie unpersönliche „Systemgewalt“.   |
| Insgesamt steigert die heiße Konfliktaustragung das Überlegenheitsgefühl der Kämpfenden; die Konfrontationen lassen ein Gefühl gesteigerter Vitalität aufkommen; Übermut und Siegesrausch verführen zu unüberlegten Handlungen;  | Der kalte Konflikt nährt Angst und Ohnmacht; das Selbstwertgefühl wird auf allen Seiten zerstört, die Stimmung der Lähmung führt zu einer kollektiven Depression, wodurch die Konfliktparteien kaum mehr Möglichkeiten für eine konstruktive Konfliktlösung sehen.  |

Schema 1: Die generellen Symptome heißer und kalter Konflikte

Bei kalten Konflikten kommt es zu einer auffälligen Häufung von psychosomatischen Erkrankungen, weil die seelischen Spannungen immer mehr aufgestaut werden. Sie können sich nicht befreiend entladen, wie dies im heißen Konflikt der Fall ist. Faktoren, wie die Persönlichkeitsstruktur (z.B. neigen introvertierte, phlegmatische Menschen eher zu kalten Konflikten und cholerische und sanguinische Personen zu heißen Konflikten), die persönlichen Grundauffassung (religiöse oder weltanschauliche Hintergründe) der

Kernpersonen eines Konflikts, der subjektiv erlebte Machtabstand zwischen den Konfliktparteien, ein Wandel in den Machtverhältnissen oder die generelle Kultur einer

Organisation oder einer Branche (Werbebranchen begünstigen heiße Konfliktaustragungen, während öffentliche Verwaltungen die Konflikte meist kalt austragen) begünstigen die Austragung eines Konfliktes auf heiße oder kalte Art, sind jedoch *nicht als Ursachen* zu verstehen. Dies alles wirkt zusammen. Es wäre unrealistisch nur einen Faktor als bestimmend zu betrachten. Diese Faktoren sind also miteinander vernetzt und können aufgrund interner oder externer Ereignisse andere Wirkung zeigen. Dadurch kommt es häufig vor, dass Menschen aufgrund ihres Temperaments und ihrer Grundauffassung zur heißen Austragungsform neigen, doch in einer Firma mit einer sehr formellen, statischen, innenorientierten und risikomeidenden Kultur die Konflikte kalt austragen. Die Kultur einer Organisation ist in der Regel doch etwas mächtiger als die Haltung einer einzelnen Person. Sobald sich aber wichtige innere oder äußere Umstände ändern, kann der kalte Konflikt in einen heißen umschlagen.

Es gibt natürliche auch Situationen, wo eine Partei für einige Zeit heiß und die andere kalt kämpfen. Zwei Wetterfronten stoßen hier gleichsam aufeinander. In der Regel findet hier ein Streit um die bestimmende Konfliktkultur statt, denn jede Partei ist bemüht, den Konflikt so auszutragen, dass sie dabei einen „Heimvorteil“ hat, weil die Konfliktform ihrer Eigenart und ihren Interessen am besten entspricht. Nach einiger Zeit wird sich entscheiden, wer sich durchsetzt und damit auch die Austragungsform bestimmt.

Die Eskalation von heißen und kalten Konflikte verläuft unterschiedlich. Der heiße Konflikt verläuft emotional, offen und deutlich erkennbar, der kalte Konflikt hingegen auf verdeckte Weise, sodass für den ungeschulten Blick vielleicht gar kein nennenswerter Konflikt zu bestehen scheint. Im Hintergrund werden jedoch Intrigen organisiert und Fallen gestellt, die Koalitionen der Gegenseite werden hinter den Kulissen massiv aufgeweicht oder zerstört. Die Umgebung wird systematisch bearbeitet. Später kann oft schwer nachvollzogen werden, was genau gelaufen ist. Schema 2 zeigt einige Hauptmerkmale der Gegenüberstellung der Eskalation auf heiße und kalte Art auf.

| <b>Eskalation auf die heiße Art</b>  | <b>Eskalation auf die kalte Art</b>   |
|--|---|
| <b>1. Verhärtung</b>   |   |
| Es kommt immer wieder zur Verhärtung von Standpunkten. Ärger und Betroffenheit deswegen werden gezeigt und möglichst direkt angesprochen. Bei Meinungsdivergenzen wird die Intensität der Überzeugungsarbeit erhöht.   | Bei Meinungsdivergenzen wird geschwiegen oder das Thema gewechselt. Der Ärger über die Verspannungen wird geschluckt und nur indirekt geäußert: indirekte Anspielungen, Zynismus, negative Berichte außerhalb der Gruppe.   |
| <b>2. Debatte, Polemik</b>   |   |
| Polemik durch die Polarisierung in Denken, Fühlen, Wollen wird emotional ausgekostet und mit Leidenschaft betrieben.<br>Weil die bisher vorgesehene Zeit für Debatten nicht mehr ausreicht, wird zusätzlich Zeit eingeräumt. Bestehende Regeln werden ignoriert, Streitgespräche werden mehr und mehr chaotisch und bei bisher unbeteiligten Beobachtern wird direkt | Vor Sitzungen wird durch Lobby Stimmung für die eigene Sache und vor allem gegen den Standpunkt der Gegner gemacht. Viel Energie wird dafür aufgewendet, die Fehler in den Auffassungen der Gegenpartei aufzuzeigen. Positionspapiere werden im Vorfeld in Umlauf gebracht. In der direkten Auseinandersetzung nimmt zynisches, sarkastisches Abwerten und Entkräften der |

|   |   |
|---|---|
| <p>für den eigenen Standpunkt geworben. Die vermeintliche eigene Überlegenheit wird ausgelebt und triumphierend zur Schau gestellt. Die Streitenden springen absichtlich zwischen Sach- und Beziehungsebene hin und her. Es gibt noch keine starren Parteien, sondern je nach Situation finden immer wieder andere Personen zusammen.</p>   | <p>gegnerischen Standpunkte mehr Raum ein als das Werben für die eigenen Standpunkte. Es wird möglichst nur indirekt und in schriftlicher Form kommuniziert. Immer mehr Themen bleiben ungelöst liegen und werden unbesprechbar bzw. tabuisiert. Die verbleibenden Gespräche werden zäher und starrer.</p>  |
| <p><b>3. Taten statt Worte</b></p>  |   |
| <p>Nach Debatten meinen die Konfliktpartner, dass Reden nichts mehr bewirkt. Deshalb geht es um das Durchdrücken der eigenen Ideen und Ziele gegen den Willen der anderen Partei.</p> <p>Die Aktionen bleiben überraschend und führen zu beschleunigter Eskalation. Persönliche Aggressionen sowie durch die Gegenpartei erlittene Verletzungen werden unverhüllt gezeigt.</p> <p>Das erstarkte Wir-Gefühl, die Geschlossenheit der eigenen Gruppe werden prahlerisch ausgekostet.</p> <p>Es wird Meinungsanpassung von Mitgliedern aus den eignen Reihen gefordert: „Abweichler“ werden deutlich zur Ordnung gerufen bzw. ostentativ bestraft.</p> <p>Das Einfühlungsvermögen für die Gegenpartei ist drastisch geschwunden.</p> | <p>Es findet starke Lobbyarbeit außerhalb der offiziellen Begegnungsforen und hinter dem Rücken der Gegenpartei statt.</p> <p>Es ist jetzt gang und gäbe, der Gegenpartei Fallen zu stellen und sie durch Überraschungs- und Täuschungsmanöver und Hinweise auf formelle Vorschriften und „Sachzwänge“ zu blockieren und geschickt auflaufen zu lassen.</p> <p>Die Gegner an der Zielerreichung zu hindern ist wichtiger, als eigene Ziele zu verwirklichen. Frustrationen der Gegenpartei werden zynisch als „selbst verschuldet“ kommentiert. Die Schadenfreude über unangenehme Folgen für die Gegner wird nach außen nur unterkühlt gezeigt, nach innen jedoch gefeiert.</p> <p>Unter den Konfliktparteien stellt sich mehr und mehr ein Gefühl ein, gebremst und blockiert zu sein. Ärger über die verfahrenere Situation macht sich breit und bewirkt eine depressive Stimmung.</p> |
| <p><b>4. Images, Koalitionen</b></p>  |   |
| <p>Imagekampagnen werden offen durchgeführt, indem durch Betonung des positiven Selbstbildes das Gegnerbild automatisch negativer wird.</p> <p>Symbiotische Zusammenschlüsse dienen vorwiegend dazu, sich bei anderen Personen oder Gruppierungen Bestätigung für die Richtigkeit der eigenen Anliegen und Vorgehensweisen zu holen.</p> <p>Gleichgesinnte verbünden sich für die gemeinsame Zielerreichung (durch emotionale und spontane Sympathiebekundung).</p> <p>Die Größe und Stärke der eigenen Koalition wird weit überschätzt und nach außen übertrieben dargestellt. Offenes Sticheln und Ärgern führen zu immer neuen</p>   | <p>Die Aktionen des gegenseitigen Behinderens und Blockierens nehmen stark zu. Immer öfter wird ein geheimer „Kriegsrat“ mit Verbündeten einberufen, um den Gegner in die Enge zu treiben.</p> <p>Die Unzufriedenheit mit mangelnden Erfolgen führt zu Selbstvorwürfen und Selbsthass („Implosionen“) und entlädt sich in gegen sich selbst gerichteten Aggressionsakten.</p> <p>Verdecktes gegenseitiges Sticheln und Ärgern wird beharrlich gelehnet.</p> <p>Es werden viele verdeckte Imagekampagnen durchgeführt. Durch gezieltes Anschwärzen des Gegners soll das eigene Bild von selbst positiver werden, damit sich andere Menschen vom Gegner abwenden und er</p>   |

|   |   |
|---|---|
| <p>Enttäuschungen und schüren Misstrauen.</p>   | <p>geschwächt wird.<br/>Weil jede Konfliktpartei Verletzungen und Schaden erleidet, ohne deren genaue Quelle zu kennen, wuchern gegenseitige Vorwürfe, Beschuldigungen und Schuldzuweisungen.</p>   |
| <p><b>5. Gesichtsangriff und Gesichtsverlust</b></p>  |   |
| <p>Das vermeintliche Entdecken von Widersprüchen, Lügen und Verfehlungen führt zu großer Entrüstung, die auch offen gezeigt wird. Beschuldigungen werden äußerst emotional vorgebracht, wodurch sich die Personen, die sich bisher im Konflikt nicht so stark engagiert haben, einer Seite anschließen. Dies alles zielt auf den „Todesstoß“ hin, mit dem der Gegner öffentlich entlarvt wird: Dieser Person wird nachgewiesen, dass sie „immer schon“ gelogen, betrogen und manipuliert habe. Dies führt zu einer spektakulären Ausstoßung der total diskreditierten Person (oder Gruppe). Mit den Verteufelungen des Gegners wird die eigene Partei desto mehr als unschuldig, gutgläubig und ehrenhaft dargestellt. Mit Vehemenz werden viele Probleme der letzten Zeit dem überführten Missetäter angelastet.<br/>Offener Hass regiert die Szene.</p> | <p>Für die geplante Entlarvung werden unter größter Geheimhaltung Schwarzbücher (Listen der Verfehlungen des Feindes) angelegt, ausgetauscht und gesammelt. Der richtige Zeitpunkt für die öffentliche Entlarvung vor genügend Zeugen wird genau geplant. Scheinbare Überraschungsmanöver und Fangfragen werden eingebaut und inszeniert, durch die der Feind völlig in die Enge getrieben wird, sich in Widersprüchen verfängt usw. und sich schließlich von selbst als moralisch völlig verwerflich zu erkennen geben soll. Die Umzingelung wird schrittweise enger und enger, bis der Gegner, in seiner Ehre völlig zerstört, zusammenbricht.<br/>Die eigentliche Entlarvung kann von der angreifenden Partei letztendlich sogar kontrolliert und beherrscht durchgeführt werden, sodass ihr als Aufdecker keine unlautere Emotionalität vorgeworfen werden kann „Wir konnten nicht anders, wir mussten es tun!“ wird zur Rechtfertigung gesagt.</p> |
| <p><b>6. Drohstrategien</b><br/><b>7. Begrenzte Vernichtungsschläge</b><br/><b>8. Zersplitterung</b><br/><b>9. Gemeinsam in den Abgrund</b></p>   |   |
| <p>Es besteht kein nennenswerter Unterschied mehr zwischen heißer und kalter Austragungsform auf dieser Stufe.</p>  |   |

Schema 2: Eskalation auf heiße und kalte Art

Eine gute Diagnose darf nicht alle Personen nach demselben Eskalationsgrad einschätzen, sondern muss genau differenzieren, wer sich mit wem auf welcher Stufe befindet. Es kommt sehr oft vor, dass sich die Partner einer Konfliktbeziehung auf ungleichen Stufen erleben. Der Mann schätzt den Konflikt zum Beispiel auf Stufe 2 ein, während die Frau der Schwelle zu Stufe 5 zutreibt. Auch das muss differenziert werden, weil das Vorgehen unterschiedlich ist.

### 7.1.2 Die unterschiedlichen Interventionsansätze

Das Vorgehen bei heißen oder kalten Konflikten unterscheidet sich vor allem in den ersten Schritten voneinander. Wenn diese Unterscheide bei den Einstiegsaktivitäten nicht beachtet werden, kann die Konfliktbehandlung schon in einem frühen Stadium scheitern. Sobald

jedoch die Konfliktbehandlung bereits einige Fortschritte gemacht hat, wird das Bearbeiten beider Konflikttypen einander immer ähnlicher werden können.

Denn die Bezeichnung „heiße Konflikte“ und „kalte Konflikte“ müsste eigentlich lauten „überhitzte Konflikte“ und „unterkühlte Konflikte“. Bei Überhitzung dominiert die Tendenz zur Selbstaflösung eines Systems, während bei Unterkühlung der Tod durch Erstarrung droht. Beides sind aber Extremformen. Deshalb besteht die Konfliktbehandlung bei kalten (unterkühlten) Konflikten darin, die Situation etwas anzuwärmen, d.h., etwas zu eskalieren – jedoch ohne sie zu überhitzen. Und in heißen (überhitzten) Konflikten geht es darum, die Auseinandersetzung etwas abzukühlen, ohne sie zu unterkühlen oder gar einzufrieren. Die überschüssige Qualität des einen Konfliktes trägt in moderater Dosierung zur Konfliktbehandlung im anderen Konflikt bei.

#### a) Vorgehensweise bei heißen Konflikten

Es geht zunächst darum, den Gang der Ereignisse zu *entschleunigen*. Ansonsten rennt die Beraterin den Ereignissen hinterher. Entschleunigung kann durch vielerlei Methoden erreicht werden, wie z.B. dass **Status-quo-Regelungen** (z.B., dass keine neuen Themen aufgegriffen werden und keine weiteren Personen ins Spiel kommen sollen) getroffen werden, oder eine **Themenbegrenzung** (einige Themen sind zu heiß und dafür müssen erst konstruktive Voraussetzungen geschaffen werden, deshalb werden sie eine bestimmte Zeit nicht angesprochen) vereinbart wird, oder dass ein Thema nicht in einem Stück bis zur Konklusion besprochen wird, sondern nach bestimmten Phasen wird eine Nachdenk- oder längere **Bedenkzeit** eingeschoben. Es kann auch vereinbart werden, dass sich **bestimmte Personen** länger **zurückziehen**, weil sie für manche als „rotes Tuch“ wirken. Darüber hinaus können **Spielregeln für die Kommunikation** und vor allem für das Austragen der Differenzen vereinbart werden, z.B.: eine Redezeitbeschränkung, Worterteilung durch die Drittpartei, Artikulierung von Ich-Botschaften statt Du-Botschaften.

Für eine genau definierte Zeitspanne werden **Interimsvereinbarungen** getroffen, in der bestimmte Regeln strikt eingehalten und überprüft werden. Dies kann z.B. die Abkürzung eines bestimmten Entscheidungsweges sein oder der vorübergehende Sitz in einem Gremium usw. Ziel dieser Interimsvereinbarungen ist es, die Freistilauseinandersetzungen in kontrollierte Bahnen zu lenken und damit positive Erfahrungen zu ermöglichen. Die Drittpartei übernimmt es, die Einhaltung dieser Vereinbarungen zu garantieren. Dafür muss sie ermächtigt werden, Personen direkt anzusprechen, wenn sie diese Vereinbarungen gebrochen haben.

In heißen Konflikten können bestimmte sorgfältig ausgewählte Ergebnisse von Interviews in einem sehr frühen Stadium an die Parteien zurückgemeldet werden. Dies kann sehr gut so geschehen, dass die verschiedenen Konfliktparteien gleichzeitig im selben Raum anwesend sind und mit den Ergebnissen konfrontiert werden.

Wenn dann bereits Spielregeln für die Gesprächsführung vereinbart worden sind, kann eine heiße aber klärende Auseinandersetzung stattfinden. Die Supervisoren werden darauf achten müssen, dass sie immer wieder das gerade stattfindende Geschehen „hier und jetzt“ genau wahrnehmen und reflektieren, weil sich darin dieselben Konfliktmechanismen zeigen werden, die auch beim Entstehen des Konfliktes wirksam waren. Unterbrechungen oder der Wechsel von Großgruppen und Kleingruppen usw. können die nötige Entschleunigung und Formalisierung bringen. Danach können auch konfrontierende Gespräche zu den Streitpunkten organisiert werden.

In der Regel ist es sehr schnell möglich – wenn die Eskalation noch nicht die Stufe 5 erreicht hat - an gemeinsamen Zielen und Zukunftsvorstellungen zu arbeiten.

#### b) Vorgehensweise bei kalten Konflikten

Für die ersten Schritte in kalten Konflikten ist wesentlich mehr Umsicht und Vorsicht erforderlich als in heißen Konfliktsituationen. Es empfiehlt sich, die **Parteien zunächst jede für sich anzusprechen** und **die erste Zeit mit ihnen getrennt zu arbeiten**. Sie haben ja durch ihr Verhalten Distanz geschaffen, weil sie diese zum eigenen Schutz brauchen. Deshalb ist sehr darauf zu achten, dass nicht zu früh eine konfrontierende Begegnung herbeigeführt wird, die mehr zerstört als aufbaut.

Bei kalten Konflikten wird oft erst sehr spät eine Beratung hinzugeholt. Die Konfliktparteien wollen sich auf den Eskalationsstufen 1 und 2 noch nicht eingestehen, dass es Konflikte gibt, weil sie auch Angst vor direkten Auseinandersetzungen haben, in denen viel Schmutziges an die Oberfläche kommen könnte. Deshalb werden die Konfliktsymptome zugedeckt und geleugnet. Für die helfende Drittpartei bedeutet dies, dass die Konfliktparteien erst dazu bewegt werden müssen, sich der Tatsache des Bestehens von Konflikten zu stellen. Eine sehr wirksame Methode ist das Verfahren des „Konsens über das Unerwünschte“ (*non-values*, Glasl 2000, S.124-126). Mit dieser Methode malen sich die Konfliktparteien aus, wohin die Situation abdriften könnte, wenn nichts dagegen unternommen wird und welche Aktionen sie unternehmen könnten, um die unerwünschte Fehlentwicklung abzuwenden. Die Ergebnisse dieser Besinnung werden später zwischen den Konfliktparteien ausgetauscht. Dabei können sie erfahren, dass sich auch die Gegenseite Sorgen über den Fortbestand der Organisation macht und etwas dagegen unternehmen will.

Aufgrund des selbst geschaffenen Klimas der Lähmung und der Depression haben die Konfliktparteien ihr **Selbstwertgefühl** und den Glauben an Lösungs- und Gestaltungsmöglichkeiten eingebüßt. Wer aber nicht an sich selbst glauben kann und nicht vom **Eigenwert** getragen ist, der hat keine tragfähige Basis für eine konfrontierende Auseinandersetzung mit der Gegenpartei. Darum muss in der getrennten Behandlung erst dafür gesorgt werden, dass jede Konfliktpartei fähig ist, sich selbstkritisch zu betrachten und Ressourcen aufzubauen. Dadurch kann an Problemen und Defiziten gearbeitet werden, die eine gute Selbststeuerung der Konfliktpartei erschweren haben. Dafür gilt das Motto: „Nur wer ein Ich ist, kann einem Du begegnen!“ Oft fällt es den Konfliktparteien trotzdem besonders schwer, sich angesichts des Feindes Blöße zu geben und sich verwundbar zu machen. Deshalb ist die Abwehr heftig. Im kalten Konflikt können daher Konfrontationen erst viel später fruchtbar durchgeführt werden.

Die Vermittler können in ihrer Arbeit mit den einzelnen Parteien beispielhaft ein **Klima der Nähe und Direktheit** schaffen. Allmählich können bisher verborgene und vielleicht abgespaltene Emotionen der Konfliktpartei wieder als selbstverständlicher Teil der Persönlichkeit bzw. des Lebens der Gruppe zugelassen und anerkannt werden. Die Angst vor der Emotionalität kann überwunden werden. Diese und ähnliche Interventionen bewirken ein Anwärmen, ohne sogleich zur Überhitzung zu führen.

Tabuthemen werden beim Namen genannt. Vermeidungszonen und die Muster des **Vermeidungsverhaltens** werden ins Auge gefasst. Wenn die Konfliktparteien Ängste erkennen und zugeben können, dann können auch die **Procedere-Verkrustungen aufgelöst** werden. Verfahren und Spielregeln die zur Erstarrung und Überdistanzierung geführt haben, werden gelockert.

Die Konfliktparteien werden sich darauf jedoch nur einlassen können, wenn sie Vertrauen in die Integrität und Professionalität der begleitenden Drittpartei haben. Diese muss als

Schutzmacht anerkannt sein. Sie kann dies erreichen, indem sie zusichert, dass eine Besprechung im größeren Kreis jederzeit abgebrochen und unter vier Augen fortgesetzt

werden kann. Es ist gut, dafür einfache und deutliche Signale zu vereinbaren, die ohne Diskussion von der Drittpartei verwendet werden.

Während in heißen Konflikten sehr schnell wieder an **gemeinsamen Zukunftsvorstellungen** gearbeitet werden kann, werden die Parteien im kalten Konflikt immer wieder von der Vergangenheit eingeholt. Deshalb müssen am Anfang Episoden und Wendepunkte genauer angeschaut werden, die im Laufe der Auseinandersetzung zu Verletzungen und Kränkungen oder zum fundamentalen Vertrauensbruch der Stufe 5 geführt haben. Dazu empfiehlt sich als Methode u.a. die „Mikroanalyse kritischer Episoden“ (Glasl 2000, S.159-163). Sie kann überraschende Klärungen ermöglichen. Dadurch kann zwar ein bedauerlicher Vorfall nicht mehr rückgängig gemacht werden, aber die Konfliktparteien können dazu ein anderes Verhältnis gewinnen und es kann die fesselnde Wirkung einer Konfliktepisode gelöst werden. Erst dann sind die Parteien wirklich in der Lage, an Fragen der Gegenwart und der möglichen gemeinsamen Zukunft zu arbeiten.

Durch kleine und konkrete Veränderungsschritte können die Konfliktparteien erleben, dass sie dem Konflikt nicht fatalistisch ausgeliefert sind, sondern dass sie ihr Schicksal wieder selbst in die Hand nehmen können. Solche Erfolgserlebnisse ermutigen dazu, auch schwierige Themen zu bearbeiten und mit der Zeit können mehr und mehr konfrontierende Methoden eingesetzt werden, die auch im heißen Konflikt gute Dienste getan haben.

Die Essenz dieser Darstellung ist auf die einfache Formel zu bringen, nämlich dass ungleiche Konfliktsituationen mit verschiedenen Methoden behandelt werden müssen. Dadurch wird die oft geführte Debatte um die „beste aller Konfliktbehandlungsmethoden“ sinnlos.

Differenziertes Vorgehen bedeutet, dass BeraterInnen oder MediatoreInnen ständig ihre Wahrnehmungsfähigkeit schulen und schärfen müssen, denn nur wer die Situation richtig erkannt hat und einschätzen kann, kann Konfliktbehandlung erfolgreich durchführen.

Es sei noch kurz darauf hingewiesen, dass auch der/die BeraterIn mehr oder weniger Geschick für den einen oder anderen Typus aufweisen kann. Man kann vielleicht spüren, dass einem kalte Konflikte mehr Mühe machen als heiße. Das hilft einem jedoch beim Erkennen von den eigenen Stärken oder Schwächen und Grenzen. Das kann heißen, dass man im Interesse der Auftraggeber bestimmte Konfliktsituationen an andere weitergibt oder sie mit ihnen in Kooperation bearbeitet, denn erst dann, wenn man in der Lage ist, über sich selbst und den Konflikt zu reflektieren, wird Konfliktbehandlung erfolgreich sein.

## **8. Kritische Konflikttransformation** **nach Johan Galtung und John Paul Lederach**

(nach Wilfried J. Graf & Anita Bilek in: Mehta, G. & Rückert, K.(Hrsg.), 2003)

„Peace appeals to the hearts; studies to the brain. Both are needed, indeed indispensable. But equally indispensable is a valid link between brain and heart. And that, in a nutshell, is what peace studies and peace practice are all about.”

Johan Galtung

Trotz reger Versuche sind auch in den letzten Jahren immer wieder Rückschläge und Stagnation bei Friedensprozessen zu beobachten. Sowohl in der internationalen als auch in der zivilen Konfliktbearbeitung, als auch in der Mediation im Mikro- und Mesobereich sind zumeist Grenzen dann erreicht, wenn es gilt, z.B. Machtungleichgewichte zu bearbeiten.

John Paul Lederach, Professor für „Peacebuilding“ am *Internationalen Joan B. Kroc Institut für Friedensforschung*, und Mediator in zahlreichen Konflikten (Tadschikistan, West- und Ostafrika) konstatiert drei theoretische bzw. konzeptuelle Defizite (*gaps*) für Friedensaufbau, Konflikttransformation und Versöhnungsarbeit (Lederach 1999, p.28f.): **das Interdependenzdefizit** (Interdependence Gap), **das ideologische Defizit** (Justice Gap) und **das praxeologische Defizit** (Process-Structure Gap).

Johan Galtung, Professor für Friedensforschung, Träger des Alternativen Friedensnobelpreis und Vermittler in über 45 Konflikten rund um die Welt, entwickelte speziell zur Überbrückung dieser Defizite einen eigenen methodischen Ansatz, den er **Transcend** nennt. „**Transcend-Konflikttransformation mit friedlichen Mitteln**“ unterscheidet sich von den anderen Methoden, wie Beratung, Moderation, Facilitation, Mediation, Verhandlung, etc. weniger durch die praktischen Verfahren, sondern durch einen komplexen, umfassenderen sozialwissenschaftlicheren Zugang, in dem vor allem die Beachtung struktureller und kultureller Gewalt und die Folgen dieser Dynamiken für die Konflikttransformation Berücksichtigung finden. Der Transcend-Ansatz bezieht sich als eine spezielle Form der Mediation auf den *Wertebezug, auf gemeinsames Finden von Lösungsvorschlägen und Rekurs auf die Grundbedürfnisse* als gemeinsamen Boden für eine gemeinsame Bearbeitung von strukturellen und kulturellen Tiefendimensionen.

### **8.1. Das Interdependenzdefizit (Interdependence Gap)**

John Paul Lederachs Ansatz zielt vor allem darauf ab, auf einer hohen horizontalen Ebene die Trennungslinien zwischen Konfliktparteien zu überwinden. Der größte Schwachpunkt ist dabei darin zu sehen, dass bei der horizontalen Beziehungsarbeit Grassroots Leaders, Middle Range Leaders und Top Leaders auf der jeweiligen Ebene meist unter sich bleiben. Die Beziehungsarbeit auf der vertikalen Ebene, die wechselseitige Zusammenarbeit zwischen höheren Führungsebenen und der Führungsebenen der involvierten Gemeinden und der breiten Basis, ist nach Lederach für eine wirksame Verarbeitung und Vertiefung ziviler Konfliktbearbeitung wichtig. In der Praxis bleibt sie jedoch in der Regel völlig unterentwickelt.

Ein dauerhafter Friedensprozess erfordert ein organisches System von Beziehungen auf horizontaler wie vertikaler Ebene, z.B. durch eine Koordination von vielfältigen Aktivitäten, Akteuren und Ebenen, deren Eigenwert wechselseitig respektiert wird. Dieses

Interdependenzproblem erfordert somit das Verhältnis von externen und internen Akteuren und eine grundlegende Transformation von Struktur und Kultur der Beziehung zwischen oberen, mittleren und unteren Führungsebenen innerhalb der gespaltenen oder zerrissenen Gesellschaft, in der die Prozesse von Konflikttransformation, Friedensaufbau und Versöhnung in Gang gebracht bzw. vorangetrieben werden sollen.

### **8.2. Das ideologische Defizit (Justice Gap)**

Viele Akteure ziviler Konfliktbearbeitung erwarten einen dauerhaften Friedensprozess, der sowohl die direkte Gewalt beendet als auch eine Bearbeitung von strukturellen Rahmenbedingungen oder Konfliktursachen in Angriff nimmt.

Lederach konstatiert einen gegenläufigen Befund, nämlich dass sich Friedensprozesse in den letzten fünfzehn Jahren darauf konzentrierten, lediglich direkte Gewalt zu vermindern. Dies erweckt den Eindruck, dass auf Kosten der Verringerung von Gewalt die soziale Gerechtigkeit aus den Augen verloren wird.

Hier bezieht sich Lederach auf Galtungs Gewalttheorie, die besagt, dass strukturelle und kulturelle Gewalt direkte Gewalt ermöglichen. Ein Friedensprozess, der lediglich darauf abzielt, die direkte Gewalt zu stoppen, ohne die sozialen, ökonomischen, religiösen und kulturellen Strukturen mit einzubeziehen, stellt für Lederach wie auch für Galtung keine ausreichende Bearbeitung eines Konflikts dar.

Lederach beobachtet, dass es weitaus mehr Bemühungen um die Entwicklung von Methoden zur Beendigung direkter Gewalt gibt als zur Transformation der strukturellen Gewalt. Die Bemühungen sind auf die Verhandlungen zwischen Gruppen und nicht auf das Verstehen des Prozesses der strukturellen Veränderung gerichtet. Das ideologische Defizit wird größer, weil nicht genügend Anstrengung in ein peace-building-Modell investiert wird, das direkte Gewalt reduziert und gleichzeitig soziale und wirtschaftliche Gerechtigkeit garantiert.

### **8.3. Das praxeologische Defizit (Process-Structure Gap)**

Das Problem beginnt bereits damit, dass der Sprachgebrauch bezüglich ziviler Konfliktbearbeitung, im Besonderen in Hinblick auf die vorgeschlagenen Praktiken und Methoden, immer noch nicht einheitlich ist.

Lederach hat bereits 1994 vorgeschlagen, den Begriff Peace Building für die Gesamtheit eines Friedensprozesses in Richtung dauerhafter Friedensbeziehungen einzuführen, und er hat jüngst diesen Vorschlag erweitert und mit dem Begriff „Just Peace“, gerechter Friede, für eine sprachliche Verbindung der Konzepte von Konflikttransformation, Friedensaufbau und Versöhnung plädiert.

Friede ist weder ein Prozess noch eine Struktur, sondern beides: eine process-structure. Peace Building braucht die Konstruktion einer Infrastruktur, die einen Prozess der erwünschten Veränderung unterstützt. Aber Veränderung gibt es permanent. Die Gefahr, Frieden in bürokratische, zeitlich gebundene Mandate mit wenig Möglichkeit zu Veränderung und Adaption bezüglich der tatsächlichen Veränderung der Bedürfnisse der Menschen (on-the-ground real-life needs) einzufangen, ist hier sehr groß.

### **8.4. Die Transcend-Methode: „Konflikttransformation mit friedlichen Mitteln“**

Johan Galtung bearbeitet Konflikte dialogisch, interaktiv, gemeinsam mit anderen, leistet Hilfe für Selbsthilfe und bringt dabei seine spezifische Methode ein: Konflikttransformation

mit friedlichen Mitteln. Er geht von der Annahme aus, dass gewaltfreie Einmischung und kreative Lösungsvorschläge Dritter notwendig sind, um verhärtete Konflikte zu transformieren, v.a. wenn das Ziel eine gemeinsame Bearbeitung von strukturellen und kulturellen Tiefendimensionen sein soll. Transcend-Mediatoren und –Mediatorinnen helfen gezielt mit, solche kreativen Lösungsvorschläge zu (er)finden.

Die Transcend-Methode stellt Konflikte in einen Konfliktbogen von Gewaltprävention (und nicht Konfliktprävention!) bis zu Wiederaufbau und Versöhnung. Dabei geht es nicht nur um die Vermeidung und den Abbau der verschiedenen Formen von Gewalt, sondern auch um den Aufbau einer Kultur von Gewaltfreiheit, Empathie und Kreativität in Mikro-, Meso- und Makrobeziehungen. Es wird nicht darauf gewartet, bis die Konfliktparteien so weit sind, freiwillig und vertrauensvoll miteinander zu verhandeln, sondern in der Regel wird mit einer interessierten Konfliktpartei begonnen – aber von Anfang an im Sinn einer nachhaltigen Konflikttransformation für alle.

Mittels Galtungs Transcend-Methode wird konsequent von Anfang an die strukturelle und kulturelle Gewalt in der Diagnose, in der Prognose und auch in allen Phasen von präventiver bis therapeutischer Konfliktintervention zu berücksichtigen versucht, damit sie im Aufbau einer dauerhaften process-structure in Richtung eines Just Peace nach Lederach überwunden werden. Nicht die Vermittlung, Verhandlung oder Mediation, sondern den strukturellen und kulturellen Ursachen für Gewalt gilt das Hauptaugenmerk. Dazu zählen neben sozioökonomischer Ungleichheit und politischer Diskriminierung vor allem die (tiefen)kulturelle Prägung sozialer Kollektive. Galtung verweist auf die Notwendigkeit gleichberechtigter, problembezogener Kommunikation und beiderseitigen Lernens zwischen verschiedenen sozialen Gruppen, Nationen und Zivilisationen. Als Voraussetzung für die Friedensfähigkeit in den westlichen Demokratien wird insbesondere ein selbstkritischer Umgang mit innerhalb der westlichen Zivilisation fortbestehenden Gewalt- und Kriegerursachen eingemahnt.

#### Direkte, strukturelle und kulturelle Gewalt:

Zur Konfliktbearbeitung im Sinne eines Abbaus von direkter, struktureller und kultureller Gewalt bzw. einer Stärkung von direktem, strukturellem und kulturellem Frieden ist die Betrachtung der Zeitrelation der Gewaltkonzepte von wesentlicher Bedeutung. Direkte Gewalt ist ein Ereignis, strukturelle Gewalt ist ein Prozess mit Höhen und Tiefen und kulturelle Gewalt ein eine Konstante, eine „Permanenz“, die über lange Zeiträume hinweg im Wesentlichen unverändert bleibt. Galtung vergleicht den zeitlichen Aspekt der drei Gewalttypen mit einer Erdbebenmetapher: das Erdbeben als Ereignis (direkte Gewalt), die Bewegung der tektonischen Platten als Prozess (strukturelle Gewalt) und die Bruchlinie zwischen den Platten als ein eher permanenter Zustand (kulturelle Gewalt).

Viele Methoden ziviler Konfliktbearbeitung beschränken sich auf die Dimension der direkten Gewalt. Im besten Fall bedeutet dies, dass ein Kompromiss ausgehandelt wird, um die direkte Gewalt zu beenden. Zumeist wird das Problem selbst nicht gelöst, sondern nur auf Eis gelegt. Von einem dauerhaften Frieden ist dabei nicht zu sprechen.

Transcend nimmt sich nicht nur der ersten Ebene an, sondern intendiert, immer weiter bzw. tiefer in einen Friedensprozess hineinzuführen. Mittels dieser Methode wird versucht, eine Lösung zu finden, die über einen bloßen Kompromiss hinausgeht. Das Suchen einer übergreifenden Lösung – also die „Transzendenz“ -, kann nur erreicht werden, wenn es zumindest einer der Konfliktparteien gelingt, die unbewussten Muster zu erkennen, die jeweils mitverantwortlich dafür sind, dass sich die Gewaltspirale immer weiterdreht. Voraussetzung ist, dass es gelingt, z.B. im Dialog mit unabhängigen Konfliktarbeiterinnen

und –beratern, die gewaltsamen oder destruktiven Aspekte der eigenen Konfliktstrategie ein Stück weit zu transformieren und dabei werden verschiedene Bereiche berücksichtigt (die bewusst verfolgten Strategien, die sozialpsychologische Ebene, das individuelle Unterbewusstsein).

#### Grundbedürfnisse, Tiefenstruktur und Tiefenkultur:

Laut Konflikttheorie nach Galtung wurzelt ein großer Teil von Gewaltzusammenhängen in den Tiefendimensionen von Kultur, Gesellschaft und zwischenmenschlichem Verhalten, in den „kollektiv unbewussten“ Tiefenkulturen, Tiefenstrukturen, und stehen mit den Grundbedürfnissen im Zusammenhang.

Galtung unterscheidet zwei materielle und zwei immaterielle Grundbedürfnisse, die in keiner Weise hierarchisch, sondern als gleichwertig verstanden werden: Überleben, Wohlbefinden, Identität und Freiheit. Die Frage, welches dieser Grundbedürfnisse bedroht wird, ist entscheidend. Betrachtet man einen Konflikt aus dieser Perspektive, so werden sofort breitere Bearbeitungsmöglichkeiten sichtbar, und es rücken alternative Lösungen ins Blickfeld. Entscheidend ist weiter, dass diese Grundbedürfnisse sowohl durch direkte als auch durch strukturelle und kulturelle Gewalt bedroht sein können.

Bei den Tiefenstrukturen struktureller Gewalt unterscheidet Galtung elf große Trennlinien: Umwelt (Mensch vs. Natur), Gender (männlich vs. weiblich), Generation (Alte vs. „Erwachsene“ vs. „Junge“), Ethnie (hell vs. dunkel; Rassismus), Klasse (Mächtige vs. Ohnmächtige), Politische Macht (Wer entscheidet über / unterdrückt wen?), Militärische Macht (Wer marschiert wo ein / okkupiert wen?), Ökonomische Macht (Wer beutet wen aus?), Kulturelle Macht (Wer durchdingt / konditioniert / entfremdet wen?), Normales vs. Abweichendes (Stigmatisierung), Nation / Kultur (dominante vs. dominierte; Nationalismus) und Geographie (Zentrum vs. Peripherie; Zentralismus).

Bei der kulturellen Gewalt unterscheidet Galtung sechs Bereiche: Religion und Ideologie, Sprache und Kunst, empirische und formale Wissenschaft. Er versucht auch, tiefenkulturelle Muster zu identifizieren, die dazu genutzt werden, direkte oder strukturelle Gewalt zu legitimieren. Dabei interessieren ihn auch die emotionalen und kognitiven tiefenkulturellen Programmierungen von Nationen, so genannte Mission-Mythos-Trauma- (emotional) und Dualismus-Manichäismus-Armageddon-Komplexe (kognitiv).

#### Gewaltfreiheit, Kreativität und Empathie:

Die Vertreter der Transcend-Methode versuchen, viele verschiedene Lösungsmöglichkeiten für alle drei Ebenen anzuregen. Auf der Ebene der direkten Gewalt muss versucht werden, Gewaltfreiheit aufzubauen: durch Bemühungen, die Grundbedürfnisse aller Konfliktparteien zu respektieren und zu befriedigen. Auf der Ebene der strukturellen Gewalt muss versucht werden – vor allem durch eine Förderung der Kreativität -, die Begrenzungen durch Trennlinien zu überwinden. Und auf der Ebene der kulturellen Gewalt muss versucht werden – vor allem durch die Förderung von Empathie gegenüber den Anderen – eine Transformation der destruktiven Aspekte in der Tiefenkultur anzustreben.

Für den Aufbau einer dauerhaften peace-structure braucht es eine solche transformative Konfliktbearbeitung in allen Phasen, sowohl vor dem Ausbruch, während des Ausbruchs als auch nach dem Ausbruch der offenen Gewalt. Konflikttransformation in der letzten Phase, nach der Beendigung der offenen Gewalthandlungen, erfordert drei Prozesse, die gleichzeitig vorangetrieben werden müssen: die Lösung des zugrunde liegenden Konflikts, die

Wiedergutmachung der reversiblen Schäden, und die Versöhnung der Konfliktparteien. Denn Versöhnung gelingt dann am besten, wenn die Parteien bei der Konfliktlösung und der Reparation wieder kooperieren. Denn Reparation und Versöhnung ohne Lösung des zugrunde liegenden Konflikts sind kaum je von Dauer.

### **8.5. Ars nova mediativa – Ein Dialog in Achtung und Achsamkeit**

(nach Stefan Wiesinger & Ani Jinpa Lhamo in: Mehta, G. & Rückert, K.(Hrsg.), 2003)

In diesem Beitrag befassen wir uns mit den demokratischen und rechtsstaatlichen Grundvoraussetzungen, die notwendig sind, damit in einer Gesellschaft eine Konsenskultur um sich greifen kann.

#### **8.5.1 Welche demokratische Ordnung kann sich Konsens leisten?**

Das alte Athen gilt als die klassische Quelle unseres heutigen Demokratieverständnisses. Die damalige Kultur einer Rhetorik und des streitigen Dialogs gilt uns als klassisches Vorbild der Kompromissfindung *inter pares*. Konsensfindung in dem Sinn, wie wir es heute als Mediatoren und Mediatorinnen verstehen, wurde allerdings in der politischen und gesellschaftlichen Kultur Athens nicht praktiziert und spielte bestenfalls am Rande eine Rolle.

Natürlich war das vor 2400 Jahren in Athen entwickelte Demokratieverständnis ein großer Fortschritt. Es war aber noch ein Demokratiemodell, das von seiner inneren Struktur her äußerst instabil war. Der Untergang war vorprogrammiert. In einer meritokratischen Demokratie sind von vornherein Trennungen vorgesehen (der glänzende, erfolgreiche General oder der große Kultur- und Religionsmäzen stellt alle anderen in den Schatten, Frauen hatten nichts zu sagen, ebenso wenig wie Sklaven und Nichtathener sowie Verbündeter und Nachbarstaaten).

Die für Athen – und wohl nach wie vor für unsere Nationen – gefährliche Haltung war: Wir sind so überlegen und unschlagbar, weil wir so herrlich sind. Und: Weil wir so herrlich sind, bestimmen wir, was geschieht. Ein Kompromiss oder gar das Bemühen um Konsens hätte als Schwäche ausgesehen und hätte immer die Verwässerung des Edlen, Wahren und Schönen zur Folge gehabt. Jedenfalls war das die größte Angst der Athener. Das Reine darf sich nicht mit Unreinem einlassen.

Die Analyse konsensfeindlicher Strukturen zeigt, dass die Koppelung von Kriterien dessen, was edel, wahr und schön ist, an äußere Merkmale einer Gesellschaft für Ungleichbehandlung und Unterdrückung eine Rechtfertigung liefert. Dahinter steckt letztlich eine Haltung und ein Glaubensansatz, an den sich die meisten Menschen dieser Welt bis heute hartnäckig klammern: *Die Wahrheit bzw. das Richtige ist ein isoliertes, aus sich selbst heraus existierendes Objekt*. Man kann von ihr entfernt oder ihr (der Wahrheit) nahe sein. Eine dualistische Vorstellung von einem isoliert existierenden Subjekt (=Wahrheitssucher) und einem isoliert existierenden Objekt (= Wahrheit, Gott, das Edle, Gute und Schöne ...) hält uns verstrickt im Ringen um „das Richtige“, „das Wahre“ oder um „das Recht“. Damit bleibt die unendliche Spirale von Konflikten auf Dauer erhalten und wird immer wieder neu genährt. Die nichtstreitigen Lösungsmöglichkeiten beschränken sich auf Kompromiss, also den Ort zwischen zwei Positionen (Kompromiss in diesem Sinn befriedet nicht wirklich, sondern verschafft allenfalls vorübergehenden Waffenstillstand).

Pluralistische Gesellschaften hingegen wissen oder ahnen zumindest, dass sie nur überleben können, wenn sie Vielfalt und Fülle als in ihrer Wertigkeit gleichzusetzende Lebens-, Denk- und Verhaltensweisen ihrer Mitglieder anerkennen und sogar schützen gegen

Versuche des Bewertens und Vergleichens. Dann erst wird Konsens möglich. Konsensuale Lösungen werden in einem unzensierten, nichtstatischen und vorher nicht beschreibbaren

Raum gefunden. Zugänglich ist dieser Raum aber nur einem Denken, dass die Zweidimensionalität verlassen hat und sich in die Mehrdimensionalität der dahinter liegenden Interessen, Beweggründe, Gefühle und die freien Entwürfe wünschenswerter Lebensszenarien wagt. Durch dieses Denken wird transparent, dass das Finden einer adäquaten Lösung das Ergebnis eines dynamischen Prozesses ist. Konsensfindung als gesellschaftlich anerkannter und von der Gesellschaft durch entsprechende Rechtsordnung sogar geförderter und geschützter Prozess kann aber erst ab einer gewissen historischen Entwicklung oder, besser: Reife einer Gesellschaft stattfinden.

*D.h., Konsens gedeiht nur, wenn Pluralismus sein darf und umgekehrt: Pluralismus entsteht dort, wo Konsens zur öffentlichen Diskussions- und Rechtsstruktur geworden ist.*

Es gibt eine zweite unverzichtbare Voraussetzung für die Implementation einer Konsenskultur in das bestehende gesellschaftliche Gefüge: *eine demokratische Rechtsordnung.*

Das vielleicht bis heute nachhaltigste Erbe Athens ist die Implementation einer Rechtsordnung als letzte Instanz zur Entscheidung öffentlicher Belange. Diese Rechtsordnung steht sogar noch über dem Kultus, der Religion und der Stimme der Götter. Kultus und Religion bleiben zwar weiter die Quelle allgemeiner, ethischer Werte, aber die öffentliche Ethik war eine Rechtsethik. D.h., die Rechtsordnung ist also die für alle letzte und bindende Instanz. Wenn aber auch der Kultus in der Rechtsordnung aufgeht, ist die gesellschaftliche Ethik durch und durch zur Rechtsethik geworden. Ohne dass dies damals gewollt war oder so gesehen wurde, wurde damit rechtsgeschichtlich die Grundlage für den Rechtsschutz von konsensualen Lösungen geschaffen. Es wurde nämlich ein Tabu dieser Menschheit abgeschafft: das Tabu, wonach den Menschen nicht gestattet ist, ihre „Richtigkeitsvorstellung“ über die des herrschenden Kultus (Imperativ der Religion), zumindest für Angelegenheiten der Polis, zu setzen.

Zwar ist für unsere modernen Rechtsordnungen das Postulat der Privatautonomie prägend, wir haben es aber bis heute nicht gewagt, diesen Raum mutig und aufrichtig zu betreten und ihn vollständig zu nutzen. Wir spüren nämlich, dass wir, wenn wir dies tun, direkt und unmittelbar auf uns selbst gestellt sind, vollkommen selbst für uns verantwortlich sind und deshalb auf nichts und keine Instanz außerhalb mehr zurückgreifen können. Diese in der Rechtsordnung vorhergesehene Selbstverantwortlichkeit macht Angst (schließlich kann man ja niemand mehr die Schuld geben). Außerdem fürchtet die Gesellschaft – und angesichts des Ausmaßes der herrschenden Ignoranz und Unverantwortlichkeit ganz zu Recht – einen derartigen Freiheitsraum des Einzelnen. Wie uns allen oft sehr schmerzlich bewusst gemacht wird, ist dieser grenzenlosen Selbstverantwortlichkeit nicht in gleichem Maß die Fähigkeit zu ihrer schadlosen Handhabung mitgegeben.

Derzeit, versuchen wir es mit „Ethikkommissionen“, die unseren Entscheidungsträgern zur Seite stehen sollen.

Sollen wir also lieber wieder die gewonnene Autonomie zurückgeben an die Götter, oder gibt es einen sich selbst regulierenden Mechanismus, der in Kraft tritt, wenn die Ampel der Selbstbestimmung und Selbstverantwortlichkeit auf „Grün“ schaltet? Wer oder was kann uns helfen, in diesen vielfach noch zu großen Mantel an Selbstbestimmung und Selbstverantwortlichkeit hineinzuwachsen? Den Göttern und Religionen haben wir eigentlich schon längst gekündigt. Uns bleibt ohnehin nur noch die innere Stimme des ausschließlich individuell erfahrbaren Wissens bezüglich dessen, was richtig ist (Gewissen). Und das macht

Angst. Wir sind also dazu bestimmt, die richtige Entscheidung, die Wahrheit, das rechte Tun immer wieder neu aus uns selbst herauszuhören und herauszuarbeiten. Nachdem sich dies aber nur als Prozessergebnis einstellen kann, weil es als absolute, allgemeingültige und objektive Größe nicht existiert, sind wir dazu bestimmt, uns „zusammenzuraufen“, d.h.,

Konsenskulturen im Großen und Kleinen zu etablieren, um diese myriadenfachen Erkenntnisprozesse zu ermöglichen.

*Das bedeutet, dass Konsens als Ergebnis eines dynamischen Prozesses als Bodyguard eine schützende Rechtsordnung benötigt, die vor allem zwei Leistungen zu erbringen hat: die Freiheitsgarantie (die den Prozess des Erkennens und Findens ermöglicht; der geschützte Raum) und die Verbindlichkeitsgarantie (Titelkraft) der gefundenen Lösung.*

### 8.5.2 Warum ist Konsens weit mehr als die Lösung eines konkreten Konflikts?

MediatorenInnen haben nicht den direkten Auftrag und meist auch nicht die Möglichkeit, die Ursachen der Konflikte ihrer Klienten und Klientinnen zu adressieren oder gar explizit mitzuhelfen, diese aufzulösen. Der Fokus in der Mediation liegt primär auf der Lösung eines konkreten Konflikts. Wir wollen hier buddhistische Konzepte vom Wesen von Leid und von Konflikten mit hereinholen, da die Möglichkeiten von der Weite der Wahrnehmung seiner Ursachen beeinflusst sind und das transformatorische Potenzial eines Konflikts überhaupt erst erkannt und genutzt werden kann, wenn der Konflikt als Symptom erkannt wird – als Symptom für eine Denk- und Verhaltensweise, die Klienten und Klientinnen in diesen konkreten Konflikt geführt hat. Wir verstehen den Konflikt als konkretes Angebot des Lebens, eine vielleicht bisher taugliche oder noch nie taugliche Strategie, Denk- und Verhaltensweise zu beenden oder zu verändern.

Die Qualität der in der Mediation zu findenden Lösung und Vereinbarung hängt direkt ab vom Konsens, der die wahren Interessen der Klienten widerspiegelt. Dies wiederum gelingt, wenn die Mediation in das Gebiet „hinter den Positionen“ vordringt. Die Klienten leben gerne in der Annahme, dass das erlebte Leid bzw. der erlebte Konflikt eine Art Betriebsunfall im Lebensplan oder eine unverdiente Gemeinheit des Schicksals darstellt und das alles besser wäre, würde sich der Konfliktpartner anders verhalten. Diese Interpretationen, Fantasien, Ängste und Vorstellungen haben zu einer konkreten Strategie, nämlich der eingenommenen Position geführt. Unterstützt werden solche meist Leid produzierenden Strategien von der individuellen und kollektiven Verunsicherung, von der angstbesetzten Verlorenheit und Orientierungslosigkeit angesichts immer mehr „drohender“ Selbstverantwortlichkeit.

Wirklich dauerhafte und transformierende Lösungen können wir eben nur finden, wenn wir das Denkniveau verlassen, das wir innehatten, als wir die Probleme schufen.

Die zentrale Aussage des Buddhismus zur Beantwortung der Frage nach Glück und Leid lautet: Glück und Leid gehen letztlich aus unserem Geist hervor. Buddha: „Den Dingen geht der Geist voran, der Geist entscheidet!“ (Petersen 1998, S.2). D.h., Glück und Leid sind bedingt vom Zustand unseres Geistes, von der eingenommenen geistigen Perspektive. Und genau das ist auch der Schlüssel zur Überwindung von Leid:

Eine eingenommene Perspektive ist veränderbar, Geist ist veränderbar. Und weiter ermuntert uns Buddha, wenn er lehrt, dass Leid verursachende geistige Handlungen, Perspektiven, Denk- und Verhaltensweisen nicht zum Wesen unseres Geistes gehören, nicht seine „wahre“ Natur ausmachen. Der Buddhismus befasst sich eher ähnlich einer

Wissenschaft als einer Religion mit dem Wesen des Geistes, vor allem mit den Ursachen von Leid und Befreiung hiervon. Er hat seine Grundlagen in alten indischen Spiritualitäten. Es geht uns bei der Reflexion dieses Wissens um Erkenntnisse über die Natur des menschlichen Geistes und – bezogen auf die Arbeit als MediatorInnen, - über die Ursachen von Leid und Konflikten und über die Möglichkeiten unserer Befreiung hiervon.

Die Kernaussagen des Buddhismus in diesem Zusammenhang sind:

1. Leid bzw. Konflikt existiert und ist Wesensbestandteil jeder lebendigen Existenz.
2. Leid bzw. Konflikt haben eine Ursache.
3. Diese Ursache kann behoben werden.
4. Der Weg zur Befreiung von dieser Ursache ist der „edle achtfache Pfad“, der letztlich zur Erkenntnis führen soll oder besser: zur vitalen Erfahrung unserer wahren Natur.

Laut Buddhismus entsteht Leid letztlich aus *Unwissenheit* – die spezielle Unwissenheit, die an ein unabhängiges, konkretes Ich oder Selbst glaubt. Diese falsche Ich-Vorstellung im Geist erschafft die weiteren Leidensursachen: *Gier* und *Hass*. Sobald sich der Geist in seiner gedanklichen Grundannahme auf die Vorstellung von einem unabhängigen Selbst bezieht und danach greift, sich also damit identifiziert, entsteht sofort die Tendenz, einige Dinge für dieses Ich unbedingt haben und andere unbedingt vermeiden zu wollen. So entstehen *Begierde* und *Ablehnung*.

Im Buddhismus spricht man auch von den drei Grundleidenschaften oder den drei Grundgeistes-giften: Unwissenheit – Begierde – Hass. Wiederum hieraus entstehen die anderen Leidensursachen bzw. so genannte Geistesgifte: Stolz, Neid, Zweifel usw. Der Buddhismus erkennt meist sechs Hauptleidensursachen bzw. Geistesgifte und 20 Nebenursachen an. Man könnte also sagen: Greift der Geist auf die Vorstellung eines individuellen, persönlichen und getrennt existierenden Ich zurück und identifiziert sich dann zwangsläufig damit, gerät er automatisch in die Zwickmühle von Gier und Ablehnung, Habenwollen und Vermeidung. Sein Blick, also seine Wahrnehmung und Wachheit, trübt sich ein bis hin zur vollständigen Verblendung und Trance.

Diese Störungen im Geist führen zu „Handlungen“ in Form von Gedanken, Rede, Tat. Sie schaden uns und anderen. Sie hinterlassen auch ein Potenzial im Geist des Handelns, welches wiederum zu konkreten Handlungen heranreift und sich so als Leid und Konflikt manifestiert.

Der Buddhismus empfiehlt den so genannten „*edlen achtfachen Pfad*“ als Gegenmittel, als Therapie gegen die Ursachen von Leid und Konflikt. Dies sind zuerst einmal moralisch wertvolle Verhaltensanweisungen, wie wir sie in jeder Kulturreligion auch finden – im Fall des Buddhismus mit einem Schwergewicht auf Gewaltlosigkeit und Mitgefühl für alle lebenden Wesen. Die Grundursache ist dabei die irriige Vorstellung von uns selbst.

Der Leiden verursachenden, falschen Bezogenheit des Geistes auf ein in Wirklichkeit nicht existentes, individuelles Selbst setzt der Buddhismus die Aufklärung über die wahre Natur des Geistes und der „Selbstlosigkeit“ der Dinge gegenüber: die Lehre vom „*abhängigen Entstehen*“. Erst das Verstehenlernen, also das Von-der-Unwissenheit-in-die-Erkentnis-Gelangen, wird uns endgültig befreien von den Ursachen des Leidens.

Der Buddhismus und mit ihm die noch wesentlich älteren Lehren und Schriften Indiens verneinen konsequent einen von uns im Westen meist selbstverständlich anerkannten und nicht weiter hinterfragten Begriff des Ich. Er bekämpft eine hartnäckige Vorstellung des Ich von sich selbst. Diese will er zerstören, nicht das Ego oder Ich selbst, wie fälschlicherweise oft angenommen wird.

Unsere Vorstellung vom Ich, die Art und Weise, wie das Ich uns also erscheint, müssen wir selbst erarbeiten. Dies geht nur in der entsprechenden Situation selbst und nicht abstrakt theoretisch. Im Zustand starker Gefühle erscheint uns das Ich besonders eindrücklich, als sehr konkret und eigenständig existent. Hier empfiehlt uns der Buddhismus die Aufmerksamkeit zu lösen von der Fixierung auf das Gefühl, auf die innere Sensation, und zu lenken auf die Frage: Gibt es außer der Empfindung noch jemand von eigener Substanz, der empfindet? Gibt es außer dem Prozess des Schmerzes noch jemand, der Schmerz empfindet? Und, wenn ja, von welcher Beschaffenheit ist dann der- oder diejenige, der oder die empfindet? Ist dieses Ich von einer konstanten Substanz, oder ist es im ständigen Wandel, in untrennbarer Abhängigkeit und Bedingtheit vom Ereignis?

So könnte z.B. für Klienten und Klientinnen der Mediation die Frage auftauchen: „Kann es vielleicht sein, dass dieser konkrete Konflikt, in dem ich mich befinde und in dem ich mich selbst auf eine ganz bestimmte Art erlebe und fühle, für mich eine noch völlig andere Bedeutung haben kann als die, die ich bisher gesehen habe? Vielleicht gibt es mich so, wie es mich aktuell gibt, nur, weil ich in genau diesem konkreten Konflikt bin? Gibt es in mir etwas, was unberührt ist von der Aktualität des Geschehens, was also nicht mitverstrickt ist und was mir jetzt als weiser Ratgeber und Ressource zur Verfügung stehen könnte? Gibt es so etwas, was mir nur über die Distanz zu meinem aktuellen, aufgewühlten, empörten und verletzten Ich zugänglich ist?“

Wenn eine Person den Mut aufbringt, diesen Fragen ernsthaft nachzugehen, wird sie entdecken, dass diese „unberührte“, unbeteiligte Instanz unpersönlicher Natur ist. Sie fühlt sich anders an als die Emotionen des Ich. Der Zugang zu dieser Instanz bedeutet zugleich Zugang zu Denk-, Fühl- und Sichtweisen, die bisher nicht erschlossen waren, weil das verstrickte und emotionalisierte Ich als Türwächter davor stand.

Diese Haltung der Achtung und Achtsamkeit, die nicht (mehr) lösungsfixiert eine aktuelle Situation ändern will, trägt uns in eine neue Sichtweise. Aus buddhistischer Sicht kann es jedenfalls kein beständiges und unabhängiges Ich geben, weil dieses Ich sich in jedem Moment wandelt. Es ist zu keinem Moment gleich. Sicherlich gibt es ein gewisses Kontinuum unser selbst vor den Augen anderer und in unserer eigenen Wahrnehmung von uns selbst, aber eben nicht mehr. Ein beständiger Kern, der die ganze Zeit gleich geblieben ist, lässt sich nicht finden, jedenfalls nicht in diesem Bereich, der mit „Ich“ gemeint ist. Ebenso ist unser Selbst abhängig von Körper und Geist. Auch ansonsten sind wir vollkommen abhängig von der Tatsache der Existenz unserer Eltern, der Mutter, die uns gebar, von Nahrung, von Anerkennung und Zuwendung etc.

Das Problem dabei ist, hält man sich selbst für substanzhaft und beständig, unterstützt dies die Tendenz, die Dinge der Betrachtung, die Beziehungen und vorgefundenen Situationen ebenso für beständig zu halten und daran zu haften. Und genau diese Anhaftung führt zu den als leidvoll erlebten Verstrickungen und zum Festhalten aufgetretener Probleme.

Die Vertreter anerkannter Sichtweisen im Buddhismus wie auch des Konstruktivismus sind der Meinung, dass das Objekt und Subjekt nur in ihrer Interaktion existieren, ja sogar, dass das Subjekt Priorität hat, das Objekt sozusagen aus dem Subjekt folgt. Subjekt und Objekt stammen aus einem gemeinsamen Karma, das heranreift und eine bestimmte Wahrnehmung hervorbringt. Demzufolge sind die Erscheinungen der äußeren Welt nichts anderes als ein Produkt bzw. Reflexionen des Bewusstseins. Viele große Denker sind sich darüber einig, dass es eine äußere Welt gibt, machten aber deutlich, wie stark Subjekt und Objekt voneinander abhängen und sich bedingen. Sie werden nicht müde darauf hinzuweisen, dass die Dinge nicht so sind, wie sie sich uns darstellen, sondern dass das, was wir erleben, zumindest geprägt ist vom Geist des Betrachters.

Diese Vernetzung und Bedingtheit verläuft nicht eingleisig, sondern gegenseitig. D.h., dann aber auch: Nicht nur die Wirkung ist von der Ursache abhängig, sondern auch die Ursache von der Wirkung. Veranschaulicht an einer Metapher bedeutet das, dass das Kind von der Mutter abhängig ist, aber selbes gilt auch für die Mutter. Die Mutter entsteht als solche genau im Moment des Existierens ihres Kindes. Sie bedingen sich gegenseitig.

Unser gewöhnliches begriffliches Denken hat Mühe mit dieser Einheit, dem abhängigen Entstehen oder der abhängigen Existenz der Dinge, weil wir uns die Dinge durch die Begrifflichkeiten im Denken isoliert vorstellen. Die Überwindung dieser isolierenden Vorstellung ist aber auch deswegen so schwer für unser Denken, weil Ursache und Wirkung gleichzeitig begriffliche Gegensätze sind. Begrifflich kann eine Sache in Bezug auf verschiedene Dinge gleichzeitig Ursache und Wirkung sein, niemals aber in Bezug auf dieselbe Ursache und Wirkung. Ursache kann man nur in Ursache finden, aber nicht in Wirkung. Mutter definiert sich durch etwas, was nicht Mutter ist, nämlich das Kind. Also existiert Mutter nicht aus sich selbst, Mutter ist nicht inhärent. Wo gibt es ein Subjekt, wenn es kein Objekt gibt? Sie entstehen erst in gegenseitiger Bedingtheit.

Welche Ursache ist jetzt zu setzen, damit wir eine wünschenswerte Wirkung in der Zukunft erleben dürfen. Die Gegenwart fordert also von uns eine Auseinandersetzung in einem langen Prozess: Identifikation mit dem gekränkten, verletzten Selbst, dann Vergeltung und Fortsetzung der Eskalationsdynamik in Verblendung oder Wahrnehmung des gesamten Bildes in seiner Vernetztheit und als Ursache-Wirkungs-Ereignis in Achtsamkeit und Mitgefühl für alle Beteiligten, dann Zugang zur „unpersönlichen“ Instanz in uns und damit zu den Ressourcen, die wir für die Lösungsoptionen brauchen.

Insoweit gibt es also kein isoliert aus sich selbst heraus existierendes „Ich“ und keinen „Konflikt“. Das hindert uns alle aber nicht daran, es gleichwohl leidenschaftlich zu tun. Es genügt eigentlich bereits eine Ahnung, der Geschmack von „Vielleicht bin ich, ist die gesamte Welt um mich herum ganz anders, als ich bisher angenommen habe.“ Bereits diese erste leise Verunsicherung mag genügen, uns in der Verstrickung der Illusion, konkret im Konflikt nicht nur an der Strategie und dem Verlangen des vorgestellten und identifizierten Ich zu klammern und festzuhalten, sondern mehr und mehr reagieren zu können auf Impulse aus dem Feld der Nichtillusion, des einzig tatsächlich Existenten.

Danah Zohar schreibt in ihrem Buch *Spirituelle Intelligenz* (2000, S.199): „Das Böse ist eine Form von Besessenheit, ein Mangel an Reaktion auf die tiefere Wahrheit in uns“, und verweist weiter darauf, dass im Hebräischen das Wort Teufel *Shitan* ist. Wörtlich übersetzt bedeutet es „keine Reaktion“ oder „Er kann nicht reagieren“.

Wir wissen heute oder ahnen zumindest, dass wir die verschiedenen Wirklichkeiten und „Wahrheiten“ gleichzeitig aushalten müssen. Es gibt eine unendliche Vielzahl von Perspektiven, die alle „richtig“ sind. Wir alle sind gefordert, diese Fülle zu akzeptieren und abzulassen von dem Wunsch der alleinig selig machenden Wahrheit. Alles ist in gegenseitiger Abhängigkeit, nichts existiert inhärent aus sich selbst heraus. Lediglich unser begriffliches Denken spiegelt uns Dinge getrennt voneinander vor (wie z.B. „Gut“ und „Böse“). Begriffe sind das machtvolle Wunderwerkzeug, mit dem wir Menschen uns die Herrschaft auf dieser Erde verschafft haben, sie spiegeln aber nicht die Realität der Dinge wider, so wie sie wirklich sind. Die Landkarte ist eben nicht mit der Landschaft selbst zu verwechseln!

Ein echter Konsens hat demnach zur Voraussetzung, dass es gelingt, die Fixierung auf eine bestimmte Position, eine konkrete Vorstellung von Ursachen, Auswegen und gewünschten Ergebnissen zu erschüttern oder zumindest zu lockern, um Raum zu schaffen für ein Vakuum, das sich selbst nicht kennt und sich erst im Verlauf eines mutigen Prozesses füllt mit neuen, bisher unbekanntem und undenkbareren Inhalten. Dem Vorgestellten ist also das Unvorstellbare entgegenzuhalten. Gelingt dies, wird sich das in jeder Krise, in jedem Konflikt immanente transformatorische Potenzial entfalten können. Damit wird der Konflikt bzw. die Krise zur Chance. Anstehende Veränderungen und Neugestaltungen können jetzt erkannt und verändert werden. Der Konflikt dient dann vorrangig zur Neugestaltung von Lebenssituationen, seine konkrete Lösung ist inspiriert von neuer und anderer Zukunft und nicht länger von den Geistern der Vergangenheit. Dann hätten wir die Chance, nicht länger Opfer zu sein von Wirkungen, sondern könnten zu Tätern im Sinne von Lebensgestaltern werden, indem wir heute die Ursachen setzen für Wirkungen, die wir künftig erleben wollen.

*Ars nova mediativa* ist deshalb eine „neue Kunst“, weil sie eine echte Chance hat in einer Zeit, die gekennzeichnet ist von dem Verlust des Wissens um „richtig“ und „falsch“. Wir wissen nicht mehr, wie wir unsere Kinder auf den „richtigen“ Weg führen können, herkömmliche Religionen sind nicht mehr attraktiv, ... Wir wissen nicht mehr welches Spiel wir spielen und nach welchen Regeln. Wir sind an der Grenze angelangt.

An der Grenze zu sein ermöglicht Leben und Kreativität, doch gleichzeitig ängstigt dieser Zustand sehr.

Als gesellschaftliches Phänomen hat die Mediation erst dann die Chance breiter Akzeptanz, wenn das Gefühl, vor dieser Grenze zu stehen, genug spürbar für alle geworden und der Wandel zu Pluralismus und Autonomie nicht mehr länger angstbesetzt ist. Erst dann werden unsere Rechtsordnungen zu Konsensordnungen geworden sein. Bis dahin hat die Mediation Pionierarbeit zu leisten und den Weg zu ebnet und zwar nicht nur durch das Erarbeiten pfiffiger Lösungen in Konflikten, sondern vor allem durch das Vorleben und Wirklichwerden-Lassen eines Satzes, der in der Tradition der Quäker öfters zitiert wird:

***Man muss hinauskommen über das, was man tun möchte, und über das, was man meint, tun zu sollen; erst dann kann man das klare Licht sehen, das einem zeigt, was man tun muss***“ (zit. Nach Zohar 2000, S.219).

## **9. Literaturverzeichnis**

Der schriftlichen Arbeit liegt in erster Linie folgende Literatur zugrunde:

**Mehta, Gerda & Rückert, Klaus (Hrsg.) (2003). Mediation und Demokratie. Neue Wege des Konfliktmanagements ... Heidelberg: Carl-Auer-Systeme. Kapitel 13 - 20.**

---

Weitere Literatur:

Drakulic, S. (1996/1997). Café Paradies oder die Sehnsucht nach Europa. Berlin (Aufbau)

Galtung, J. (1998): Frieden mit friedlichen Mitteln. Opladen (Westdeutscher Verlag).

Galtung, J. (2000): Conflict transformation by peaceful means. (The transcend method.) Manual. Geneva (United nations Disaster management Training Programme [DMTP]).

Glasl, F. (2000): Selbsthilfe in Konflikten. Bern/Stuttgart (Haupt/Freies Geistesleben).

Glasl, F. (2002): Konfliktmanagement. Bern/Stuttgart (Haupt/Freies Geistesleben).

Grgurovac, M. (Hrsg.) (2001). Vukovarsko-Srijemska Zupanija (Die Gespanschaft Vukovar und Syrmien). Vinkovci (SN „Privlacia“).

Hermann, J. L. (1992). Trauma and recovery. New York (Basic Books). [Dt. (1994). Die Narben der Gewalt. *Traumatische Erfahrungen verstehen und überwinden*. München (Kindler).]

Lederach, J.P. (1994): Building peace sustainable reconciliation in divided societies. Tokyo (United Nations University).

Lederach, J.P. (1999): Justpeace & 8211 – The challenge of the 21<sup>st</sup> century. In: European Centre for Conflict Prevention (ed.): people building peace. 35 Inspiring stories from around the world. Utrecht (European Centre for Conflict Prevention).

Petersen, O. (1998): Die Ich-Theorie im Buddhismus. Berlin (Therapeutisches Institut, im Selbstverlag).

Rathfelder, E. (1999). Der Krieg an seinen Schauplätzen. In: D. Melcic (Hrsg.). Der Jugoslawien-Krieg. *Handbuch zu Vorgeschichte, Verlauf und Konsequenzen*. Opladen/Wiesbaden (Westdeutscher Verlag).

Tisma, A. (1992). Wiederkehr der Geschichte. In: A. Tisma. Europa im Krieg. *Die Debatte über den Krieg im ehemaligen Jugoslawien*. Frankfurt a.M. (Suhrkamp).

Young, I. M. (1990). Justice and the politics of difference. Princeton, NJ (Princeton University Press).

Zohar, D. u. I. Marshall (2000): Spirituelle Intelligenz. Bern (Scherz).

