

Konflikte

Stichwort:
»Konflikte«

Tanja Brühl/Marika Gereke



Dr. Tanja Brühl ist Professorin für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Internationale Institutionen und Friedensprozesse an der Goethe-Universität Frankfurt a.M.

Kontakt: bruehl@soz.uni-frankfurt.de

Marika Gereke, M.A., ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Arbeitsbereich Internationale Institutionen und Friedensprozesse der Goethe-Universität Frankfurt a.M. und Redakteurin der Zeitschrift für Friedens- und Konfliktforschung (ZeFKo).

Kontakt: gereke@soz.uni-frankfurt.de

Literatur

Bonacker, T./Imbusch, P. (2010): Zentrale Begriffe der Friedens- und Konfliktforschung: Konflikt, Gewalt, Krieg, Frieden. In: Imbusch, P./Zoll, R. (Hg.): a.a.O., S. 67–142

Deutsch, M. (1976): Konfliktregelung. Konstruktive und destruktive Prozesse. München

Fisher, R.J. (2011): Methods of Third-Party Intervention. In: Austin, B./Fischer, M./Giessmann, H.J. (Hg.): a.a.O., S. 157–182

Weitere zitierte Literatur in der Liste rechts.

Konflikte sind ein allgegenwärtiges soziales Phänomen. Sie treten in sämtlichen **gesellschaftlichen Kontexten** auf und sind auf unterschiedlichen **Ebenen** vorzufinden – von Rollen- und Beziehungskonflikten auf der intra- bzw. interpersonalen Ebene bis hin zu Macht- und Verteilungskonflikten innerhalb von Gesellschaften oder zwischen Staaten auf der internationalen Ebene (vgl. Schimmelfennig 1995, S. 27).

Definieren lassen sich Konflikte als »soziale Tatbestände, an denen mindestens zwei Parteien (Einzelparteien, Gruppen, Staaten etc.) beteiligt sind, die auf Unterschieden in der sozialen Lage und/oder auf Unterschieden in der Interessenkonstellation der Konfliktparteien beruhen« (Bonacker/Imbusch 2010, S. 69). Ausgehend von dieser eher abstrakten Definition kann ein Konflikt analytisch anhand eines **Konfliktfünecks** veranschaulicht werden (vgl. Schimmelfennig 1995, S. 28f.): Die **Konfliktparteien** weisen eine **Positionsdifferenz** in Bezug auf Güter oder Normen und Werte, den **Konfliktgegenstand**, auf. Die Interaktion der am Konflikt beteiligten Akteure findet dabei innerhalb bestimmter Rahmenbedingungen, sei es in Unternehmen, politischen Institutionen oder Bildungs- und Kultureinrichtungen, statt, welche die **Konfliktumwelt** darstellen. Diese Rahmenbedingungen prägen das mehr oder weniger asymmetrische Verhältnis der Konfliktparteien und beeinflussen damit die Art und Weise des Konfliktaustrags. Die möglichen Austragungsformen reichen dabei von gewaltfreien, argumentativ geführten Auseinandersetzungen bis hin zur Anwendung psychischer oder physischer Gewalt. Bei Konflikten handelt es sich grundsätzlich um **dynamische Prozesse**, die einen eher destruktiven oder eher konstruktiven Verlauf nehmen (vgl. Deutsch 1976).

Entgegen einem eher negativen Alltagsverständnis können Konflikte daher nicht mit einer **Störung der sozialen Ordnung** gleichgesetzt werden. Vielmehr sind Konflikte **Motoren sozialen Wandels**, denen eine **integrierende Funktion** zukommen kann, indem sie beispielsweise zu gerechteren gesellschaftlichen Verhältnissen beitragen (vgl. Giesen 1993, S. 87ff.). Es ist demnach sinnvoll, Konflikte nicht von vornherein einer Bewertung zu unterziehen, sondern hierfür auf das **Merkmal**

gewaltsamer Austragungsformen als Beurteilungsmaßstab zurückzugreifen (vgl. Bonacker/Imbusch 2010, S. 75; Meyer 2011, S. 34f.). Statt auf die Vermeidung von Konflikten abzielen, sollten daher Bedingungen geschaffen werden, die einen **friedlichen** und **konstruktiven Konfliktaustrag** ermöglichen (vgl. Schimmelfennig 1995, S. 27ff.).

Hier setzt die **Konflikttransformation** an, die darauf abzielt, von einem destruktiven (gewalttätigen) hin zu einem konstruktiven (friedlichen) Konfliktaustrag zu gelangen (vgl. Kriesberg 2011). Dazu müssen diejenigen Faktoren, die zu einer (meist gewaltsamen) **Konflikteskalation** führen, umgekehrt werden. Statt einer Mobilisierung von Ressourcen für die Konfliktparteien gilt es, Wege für einen Kompromiss zu finden; statt einer Ausweitung des Konflikts und einer Polarisierung der Konfliktparteien soll intensive Kommunikation zu mehr Verständigung und einem Abbau von Isolation beitragen (vgl. Mitchell 2011, S. 82ff.). Die Konflikttransformation kann von den Konfliktparteien selbst ausgehen, etwa wenn sich deren Einstellungen verändern oder ein Wandel des **Konfliktumfelds** den Parteien neue Handlungsmöglichkeiten eröffnet. Häufig sind die Konfliktparteien jedoch nicht in der Lage, diese Transformation selbst zu gestalten, weshalb Dritte Parteien eine wichtige Rolle spielen (vgl. Reimann 2011). **Dritte Parteien** sind Personen oder Institutionen, die allparteilich sind. Sie stehen also nicht auf der Seite der einen oder anderen Konfliktpartei. Sie nehmen in der Konflikttransformation unterschiedliche Rollen ein und üben durch Anreize oder auch Druck Einfluss auf die Konfliktparteien aus. Bei internationalen Konflikten etwa treten sie als Beobachter auf und sammeln im Vorfeld von Verhandlungen Fakten. Sie tragen so zu einer gemeinsamen Wahrnehmung des Konfliktgegenstands bei. Dritte Parteien speisen auch neue Ideen oder materielle Ressourcen in Verhandlungsprozesse ein, so dass ein **Kompromiss** als Positiv-Summenspiel interpretiert werden kann. Schließlich implementieren oder überwachen sie auch Vereinbarungen.

Ein Schwerpunkt der **Erwachsenenbildung** im Bereich Friedenspädagogik liegt in diesem Sinne darin, Expertinnen und Experten als Dritte Parteien für eine friedliche Konfliktbearbeitung auszubilden (vgl. Frieters-Reermann 2009, S. 234f.; Seitz 2004, S. 65). Beispielhaft hierfür steht der Teilbereich **Mediation**. Es handelt sich dabei um eine Intervention einer Person oder Institution, die darauf hinarbeitet, ein für alle Seiten akzeptables Ergebnis zu erzielen. Hierbei wird explizit weder auf Zwang zurückgegriffen noch Gewalt ausgeübt (vgl. Fisher 2011). Mediation wird in vielen Bereichen angewandt: als Mittel der außergerichtlichen Streitbeilegung zwischen Unternehmen, in kommunalpolitischen Streitfragen, aber auch im Arbeits- und Familienalltag. Daher gibt es auch ein **breites Aus- und Weiterbildungsprogramm** zum Mediator. Dieses reicht von mehrtägigen Fortbildungsangeboten bis hin zu umfangreichen, zertifizierten Mediationsausbildungen.

Literatur zum Thema

Austin, B./Fischer, M./Giessmann, H.J. (Hg.) (2011): *Advancing Conflict Transformation. The Berghof Handbook II*. Opladen/Farmington Hills

Biesenkamp, R./Buck, G. (2006): *Konflikt und Kooperation in sozialen Organisationen. Handbuch zur Vermittlung von Konfliktkompetenz*. Berlin

Ebner von Eschenbach, M. (2014): *Intermediarität. Lernen in der Zivilgesellschaft. Eine Lanze für den Widerstand*. Berlin

Frieters-Reermann, N. (2009): *Frieden lernen. Friedens- und Konfliktpädagogik aus systemisch-konstruktivistischer Perspektive*. Duisburg

Giesen, B. (1993): *Die Konflikttheorie*. In: Endruweit, G. (Hg.): *Moderne Theorien der Soziologie. Strukturell-funktionale Theorie. Konflikttheorie. Verhaltenstheorie*. Stuttgart, S. 87–134

Imbusch, P./Zoll, R. (Hg.) (2011): *Friedens- und Konfliktforschung. Eine Einführung*. Wiesbaden

Kriesberg, L. (2011): *The State of the Art in Conflict Transformation*. In: Austin, B./Fischer, M./Giessmann, H.J. (Hg.): a.a.O., S. 49–74

Mayer, C.H. (2006): *Trainingshandbuch interkulturelle Mediation und Konfliktlösung. Didaktische Materialien zum Kompetenzerwerb*. Münster

Meyer, B. (2011): *Entstehung und Austragungsformen von Konflikten, Hindernisse bei ihrer Regelung und Strategien, diese friedlich zu überwinden*. In: ders. (Hg.): *Konfliktregelung und Friedensstrategien*. Wiesbaden, S. 27–98

Mitchell, C.R. (2011): *Conflict, Change and Conflict Resolution*. In: Austin, B./Fischer, M./Giessmann, H.J. (Hg.): a.a.O., S. 75–100

Reimann, C. (2011): *Assessing the State-of-the-Art in Conflict Transformation*. URL: www.berghof-handbook.net

Schimmelfennig, F. (1995): *Debatten zwischen Staaten. Eine Argumentationstheorie internationaler Systemkonflikte*. Opladen

Seitz, K. (2004): *Bildung und Konflikt. Die Rolle von Bildung bei der Entstehung, Prävention und Bewältigung gesellschaftlicher Krisen – Konsequenzen für die Entwicklungszusammenarbeit*. Eschborn

Simon, F.B. (2012): *Einführung in die Systemtheorie des Konflikts*. Heidelberg

Trenczek, T. (Hg.) (2013): *Mediation und Konfliktmanagement*. Baden-Baden