

An Konflikten wachsen oder scheitern?
Beiträge zur Reflexion eines komplexen Phänomens

Katrin Großmann, Maria Budnik, Annegret Haase,
Christoph Hedtke, Alexander Kraemer (Hrsg.)

Fachhochschule Erfurt
Fachbereich Stadt- und Raumsoziologie
Erfurt 2021

Download

www.migrachance.de/publikationen

DOI 10.22032/dbt.49375

Textlizenz

Creative Commons CC-BY-SA4.0 (Namensnennung,
Weitergabe unter gleichen Bedingungen)

Bildrechte

Die Bildrechte liegen, wenn nicht anders vermerkt, bei den
genannten AutorInnen.

Illustrationen: Nora Kühnhausen//www.minkaaa.de

Layout und Druckvorlage: Karen Wolf

Gefördert durch

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF),

Förderkennzeichen: 01UM1817AY

Projekträger Deutsches Zentrum für Luft- und Raumfahrt e.V.
(DLR), Laufzeit: 04.2018 - 09.2021

Wenn es knallt

Konfliktforschung und Konfliktberatung im Dialog

Sylvia Lustig, Christina Pauls, Christoph Weller und Michaela Zöhrer

Forschung und Praxis können sich befruchten, anregen und irritieren, sowie im Austausch und Konflikt voneinander lernen und aneinander wachsen. So stellt im konkreten Fall Kommunale Konfliktberatung den Gegenstand und bietet die Praxiserfahrung und den Reflektionsraum, um mit der Friedens- und Konfliktforschung in einen auf Erkenntniszuwachs ausgerichteten Dialog zu gehen, Begrifflichkeiten abzugleichen und wissenschaftliche Erkenntnisse mit praktischer Erfahrung in Verbindung zu bringen. Im Rahmen einer Lehrveranstaltung zu Kommunalen Konfliktberatung, die Dipl.-Soz. Sylvia Lustig (Konfliktberaterin beim Forum Ziviler Friedensdienst) und Prof. Christoph Weller (Inhaber des Lehrstuhls für Politikwissenschaft, Friedens- und Konfliktforschung der Universität Augsburg) gemeinsam durchgeführt haben, begann ein inspirierender Austausch. Um diesen Dialog zwischen Konfliktforschung und Konfliktberatung zu intensivieren, initiierten die Lehrstuhlmitglieder Christina Pauls (M.A.) und Dr. Michaela Zöhrer ein gemeinsames Gespräch. Dessen vorliegende (redigierte) Transkription lädt dazu ein, sich anregen und irritieren zu lassen.

Michaela Zöhler (MZ): Christoph, du arbeitest seit mehreren Jahren mit dieser Unterscheidung von Konfliktaustragung und Konfliktbearbeitung – und du, Sylvia, hast sie in einem gemeinsamen Blockseminar mit Christoph kennengelernt und fandest sie inspirierend. Wollt ihr beide einfach mal damit beginnen, euch zurückzuerinnern, worum es in der Lehrveranstaltung ging, und verdeutlichen, warum die Unterscheidung für euch wichtig oder eben hilfreich ist?

Christoph Weller (CW): Ich habe unsere gemeinsame Lehrveranstaltung über Kommunale Konfliktberatung noch in sehr lebendiger Erinnerung, das war ein guter Abend. Also, es war der erste Tag der Blockveranstaltung und es war schon ziemlich spät, es war draußen schon dunkel und der Plan war, dass ich am ersten Tag noch mein Konfliktanalyse-Tool (Weller 2014) erkläre, was ich ja schon vielfach gemacht habe und was daher in der Gefahr steht, einen Routine-Charakter zu bekommen. An diesem Tag war die Situation aber ganz anders, denn die Leute waren sehr neugierig und wollten es ganz genau wissen.

Sylvia Lustig (SL): An deine Flipchart-Präsentation erinnere ich mich sehr gut, Christoph, das hat echt Spaß gemacht!

CW: Also für euch, die ihr nicht dabei wart: Ich wollte eben deutlich machen, dass ein Konflikt nichts Materielles in der Welt ist, sondern dass wir ihn immer als soziale Konstruktion hervorbringen. Um das metaphorisch zu verdeutlichen, habe ich einfach mal mit der Hand auf das Flipchart draufgehauen. Das knallte ziemlich, alle sind erschrocken und waren dann irritiert, weil ich sagte: „Jetzt habe ich ihn gekriegt, den Konflikt!“ Das war natürlich ironisch gemeint. Aber so wollte ich verständlich machen, dass ein Konflikt eben nicht wie eine Fliege ist, die du

irgendwie fangen kannst, sondern dass wir den Konflikt konstruieren, ihn sprachlich in die Welt bringen, indem wir sagen oder wahrnehmen: „Da ist er. Das ist ein Konflikt.“ Und das hat ziemlich gut funktioniert, eine Art Spontan-Didaktik zum Sozialkonstruktivismus von Konflikten.

SL: Daran erinnere ich mich auch sehr gut. Im Rahmen der Veranstaltung hast du zudem von Konfliktaustragungsformen gesprochen, und das hat mich für die Beratungspraxis inspiriert. Ich dachte mir: „Lasst uns mal explizit auf Formen der Konfliktaustragung schauen, von denen uns berichtet wird, wenn wir in eine zu beratende Kommune kommen – und dies abgrenzen von Institutionen der Konfliktbearbeitung, die schon bestehen oder sich auch erst noch entwickeln im Laufe der Beratung.“ Und damit bin ich in die Praxis und habe mir zusammen mit Kolleg*innen während der Erstellung einer Konfliktdiagnose angeschaut, was wir mit diesem Fokus entdecken. Wir haben dabei festgestellt, dass wir zu Konfliktaustragungsformen spontan einige Stichworte sammeln konnten, wir aber alle zu den Institutionen der Konfliktbearbeitung nichts aufgeschrieben hatten. Und auch das ist ein Erkenntnis für uns in der Praxis. Und so benannten wir dann zunächst Formen der Konfliktaustragung, wie wir sie verstanden hatten, nämlich als jegliche Aktivitäten, mit denen Menschen versuchen, mit Konflikten umzugehen, die sie aber noch nicht zwingend als Konflikte begreifen oder benennen. Formen des Umgangs mit einer Situation wie zum Beispiel: „Ich vermeide jetzt den Konflikt, bleibe innerhalb meiner Gruppe, meiner Abteilung oder meiner Organisation und gehe nicht mehr in Kontakt mit ‚den Anderen‘.“ Hier entscheidet sich jemand für Trennung oder Distanz – das findet sich ja auch als eine Form von Konfliktaustragung in der Praxis – und das zu erkennen, ist wertvoll für die Beratungspraxis.

Christina Pauls (CP): Christoph, was genau verbirgt sich nun für dich hinter der Unterscheidung von Konfliktaustragung und Konfliktbearbeitung?

CW: Die Unterscheidung begleitet mich schon lange. In diesem Buch von 1988 (Efinger, Rittberger, Zürn 1988) – ich hab damals in Tübingen studiert – wollten Efinger, Rittberger und Zürn als Friedens- und Konfliktforscher eben den Ost-West-Konflikt analysieren und haben sich mit der ganzen soziologischen Konflikttheorie auseinandergesetzt, und da gibt es keinen reflektierten analytischen Begriff von Konfliktbearbeitung, es ist sozusagen nur die Überschrift. Und das Wichtige, was sie in ihrem Buch nun begrifflich vom Konflikt als solchem unterscheiden, sind Konfliktaustragungsformen – das ist das, was wir empirisch beobachten können, und eben nicht die Ursache oder der Inhalt des Konflikts, sondern wie die Beteiligten im Konflikt handeln. Und das finde ich einfach eine hilfreiche Unterscheidung: Wenn wir davon ausgehen, dass Konflikte alltäglich sind, dann können wir alle mit Konflikten umgehen. Und wir müssen es auch gar nicht als Konflikt erkennen, sondern wir denken es halt als ein Spannungsverhältnis, eine Meinungsverschiedenheit oder einen Streit, aber wir handeln spezifisch. Also den Begriff „Konflikt“ brauchen wir zunächst gar nicht, wir brauchen noch nicht mal das Bewusstsein, dass wir uns in einer konfliktiven Interaktion befinden.

CP: Und wo kommt nun die *Konfliktbearbeitung* ins Spiel, bei der es sich ja um einen konzeptionell nochmals anspruchsvolleren Begriff als bei dem der Konfliktaustragung handelt?

CW: Das ist ein Gedanke, der vor allem in der Auseinandersetzung und Zusammenarbeit mit Rebecca Gulowski entstanden ist (Gulowski, Weller 2017): dass wir

eben bestimmte Konfliktaustragungsformen abgrenzen wollten, die sich dadurch auszeichnen, dass bewusst und intentional mit Konflikten umgegangen wird. Konfliktbearbeitung findet dann statt, wenn von den Beteiligten anerkannt wird: „Da ist eine Uneinigkeit, ein Konflikt, eine Situation, die sozial schwierig ist.“ Und dann stellt man sich die Frage: „Wie kann ich jetzt angemessen handeln?“ Um intentional bezogen auf einen Konflikt zu handeln, muss man zunächst erkennen, dass man in einer Konfliktsituation gelandet ist. Deshalb sind uns diese zwei Kennzeichen – bewusst und intentional – an der Stelle so wichtig. Aber es geht nicht darum, dass man etwas unbedingt „Konflikt“ nennt, sondern nur darum, dass die Uneinigkeit als ein soziales Problem erkannt und damit intentional umgegangen wird.

MZ: Wenn ich mich recht erinnere, geht es in Rebeccas und deinem Aufsatz aber insbesondere um Formen Ziviler Konfliktbearbeitung als Teil größerer, nicht zuletzt politisch mitgestalteter Vergesellschaftungsprozesse?

CW: Ja, denn auch im gesellschaftspolitischen Bereich sind ja Konflikte eine Selbstverständlichkeit, und angesichts dieser Erfahrung haben Gesellschaften eben Institutionen der Konfliktbearbeitung erfunden und etabliert, in denen die Uneinigkeit anerkannt wird und dann entlang von bestimmten Regeln damit umgegangen wird. Wir sehen das immer wieder: Es gibt Konfliktparteien, die nicht alleine mit ihren Spannungsverhältnissen zurande kommen. Und dann muss einfach die Gemeinschaft jemanden oder eben eine Institution bereitstellen als Hilfestellung für die Konfliktbearbeitung. Das kann dann die Dorfälteste sein oder ein institutionalisiertes Rechtssystem, um den Betroffenen im Umgang mit ihrer Uneinigkeit zu helfen. Und das sind Institutionen der Konfliktbearbeitung. Aber die kommen genauso in einer partnerschaftlichen

Beziehung vor, in der man sich einfach so ganz gut kennt und gewisse Routinen im Umgang miteinander hat. Und da weiß man dann auch, da hat sie oder er einfach seine Schwachpunkte und deshalb macht man lieber einen Umweg darum: „Den Konflikt haben wir schon zehnmal ausgetragen, und es hat nie zu einem irgendwie guten Ergebnis geführt.“ Und da würde ich eben sagen: Der Konfliktaustragung aus dem Weg zu gehen, den Konflikt nicht unmittelbar anzugehen, ist eben auch eine Form der Konfliktbearbeitung, weil: „Ich erkenne ihn, also ich bin mir bewusst, dass da ein Konflikt ist, und ich handle intentional bezogen auf den Konflikt, auf die soziale Konstellation der Uneinigkeit.“ Das ist das Argument, bei dem wir sagen, das ist Konfliktbearbeitung, und bei dieser handelt es sich eben auch um Arbeit. Es ist halt ein zusätzlicher, zumindest gedanklicher Aufwand. „Ich anerkenne jetzt, dass ich eben in einem sozialen Spannungsfeld bin. Und jetzt darf ich mich nicht mehr nur an den Inhalten der Uneinigkeit und meinen darauf bezogenen Interessen orientieren und entsprechend handeln, sondern jetzt muss ich diesen mühsamen Weg der Konfliktbearbeitung gehen.“

MZ: Ich erinnere mich, dass wir mal im Team über die Unterscheidung Konfliktaustragung und Konfliktbearbeitung diskutiert haben, und wir haben mit Beispielen gearbeitet wie dem streitenden Paar: Wann wird da wirklich jetzt aus der Austragung eine Bearbeitung? Das hast du jetzt gerade bei mir nochmal getriggert, Christoph. Und ich weiß, wir haben damals darüber nachgedacht, dass das Türzुकnallen – keineswegs nur deshalb, weil es sehr affektgeladen ist – eine Form von Austragung ist. Das wäre jetzt eben noch keine Institution der Konfliktbearbeitung, während wenn sie zum Beispiel davor mal ausgehandelt hätten: „Hey, komm, wenn wir merken,

wir können nicht mehr, lass uns ausmachen, dass wir aus dem Raum gehen“, dann habe ich eine Form oder Institution der Konfliktbearbeitung.

CP: Mir ist in Teilen noch unklar, wie Konfliktaustragung und Konfliktbearbeitung konkret zusammenhängen. Denn wenn eine außenstehende Beobachterin etwas empirisch beobachtet und etwas Konflikt nennt, das ist dann ja diese sozialkonstruktivistische Beobachtungsebene. Also es ist oft eine dritte Partei, die den Konflikt durch das Erkennen oder Beobachten von Konfliktaustragung konstruiert. Aber als Beobachter*innen wissen wir ja gar nicht, ob sich die Beteiligten wirklich in einem Konflikt befinden. Es kann ja sein, dass wir nicht genug Vorwissen haben. Vielleicht ist es in unserer Beobachtung eine Form von Konfliktaustragung, aber für die beteiligten Personen ein ganz normales alltägliches Handeln ohne Konfliktbezug.

CW: Ja, Konfliktaustragung ist nur eine Bezeichnung für das alltägliche empirische Handeln, dem wir als Beobachter*innen eine Bedeutung zuweisen wollen, damit wir es einordnen oder verstehen können, und das geschieht dadurch, dass wir eine Uneinigkeit unterstellen, die das beobachtete Handeln verständlich macht.

MZ: Ist es nicht viel wichtiger, ob die Parteien das selber als Konflikt oder als Problem empfinden? Ist das nicht die viel entscheidendere Frage als die Frage, ob irgendein Beobachter nach irgendwelchen Kriterien von außen das als Konflikt ausmachen kann? Christina, ist es das, was du meinst?

CP: Ja, ich denke gerade vermutlich mehr auf einer psychologischen Ebene. Also ich kann ja einen Konflikt haben und ihn vielleicht verschlucken oder in mir damit

anders umgehen, was dann zu destruktiven Konfliktaustragungsformen führen kann, also zu solchen, unter denen ich und auch andere leiden. Wenn diese Situation als Konflikt erkannt wird, ist dann die Beobachtung dieser Konfliktaustragungsform schon ein ausreichender Schritt zur Konfliktbearbeitung? Denn das Handeln im Konflikt muss ja von mir ausgehen. Wenn ich nicht bereit bin, diese Konfliktbearbeitung zu tun, dann bleibt es in diesem Fall doch eine Form von Leiden.

SL: Ja, und das kann der Einstieg in eine *Konfliktberatung* sein: Die Betroffenen leiden unter einer bestimmten Situation, nehmen wahr, dass es Probleme, Differenzen oder Uneinigkeit gibt und finden alleine keinen Weg, mit den Spannungen so umzugehen, dass sie damit zufrieden sind. Und ein Schritt in der Analyse innerhalb einer Konfliktberatung als Form der Konfliktbearbeitung wäre dann, dass wir die schwierigen, belastenden und teils destruktiven sozialen Interaktionen als Konfliktaustragung erfassen, zu verstehen versuchen und möglicherweise mit den Betroffenen zusammen Alternativen finden, die dann eine *Konfliktbearbeitung* sind.

CP: Mich würde interessieren, Sylvia, wenn du jetzt als dritte Partei einen Konflikt identifizierst und als solchen gegenüber den Konfliktparteien benennst – also wir haben das Intervention genannt –, was macht das mit der Situation? Das ist ja auch eine Macht, die da reinkommt und die Konstellation der sozialen Beziehung verändert.

SL: Ja, es verändert die Konstellation immer, so viel wissen wir. Die Frage ist eher: Mit wie viel Fingerspitzengefühl, Bewusstsein, Klarheit und auch Wissen gehen wir in eine Konfliktberatung? Und inwieweit holen wir die Gesprächspartner*innen dort ab, wo sie sind, oder wie schnell legen wir unsere eigene Schablone darauf. Nehmen wir

an, wir kommen in eine Kommune, weil der Bürgermeister dort die Wahrnehmung hat, dass gewalttätige Konflikte in einem öffentlichen Park vorrangig mit einer Gruppe Jugendlicher mit Migrationsgeschichte zu tun haben. Und nach kurzer Erläuterung wünschen sich einige – vielleicht uneinige – lokale Akteure von uns eine Einschätzung dieser Situation und am besten auch gleich eine Lösung. Unser prozessorientierter Beratungsansatz enttäuscht solche Bitten um schnelle Lösungen und bietet gleichzeitig an, zunächst die Perspektiven unterschiedlicher lokaler Beteiligten auf die lokalen Dynamiken kennenzulernen und zu einem Konfliktsystem zusammenzufügen. Wenn wir es schaffen, unseren Einfluss so zu nutzen, dass schließlich gemeinsam auf das Zusammenspiel von Einflussfaktoren geschaut wird, haben wir unsere Macht zusammen mit den Akteuren genutzt und zu einem Miteinander beigetragen, aus dem Bearbeitungsstrategien hervorgehen können, die sich wesentlich unterscheiden von den schnellen Lösungen.

MZ: Also ich frage mich gerade: Welchen Unterschied macht es, ob sozusagen eine dritte Partei reingeholt wird – also wie bei einer Mediation zum Beispiel – oder ob jemand ungefragt eingreift. Denn so was Übergriffiges ist ja nochmal eine andere Form von einer Praxis Dritter in einem Konflikt, als wenn jemand angefragt wird: „Bitte, bitte helft uns, wir brauchen eure Expertise.“

SL: An dieser Stelle ist zu unterscheiden zwischen Konfliktbearbeitung und Konfliktberatung. Die Konfliktbearbeitung ist das intentionale Handeln in Bezug auf einen Konflikt. Bei der Beratung hingegen ist natürlich immer die dritte Instanz da, also die Berater*innen. Damit ist die Anfrage nach Konfliktberatung ja gewissermaßen bereits eine Form der Konfliktbearbeitung für die Konfliktparteien: Sie sind sich bewusst geworden, dass ihre Probleme

mit Konflikten zusammenhängen und haben sich intentional für die Konfliktberatung durch Dritte entschieden. Wobei man genau hinschauen muss: Wir kommen rein in eine Stadtverwaltung und es ist zunächst vielleicht eine Oberbürgermeisterin, die sagt: „Wunderbar! Herzlich willkommen.“ Dann gibt sie die Zuständigkeit weiter an ihren Referenten, und nun kann es sein, dass wir zuerst eine Abklärung brauchen, inwieweit wir tatsächlich in deren alltäglichen Umgang mit Konflikten Einblick bekommen und unsere Expertise willkommen ist – und es soll ja auch deren Konflikt bleiben, das ist ja in unserem Ansatz der Kommunalen Konfliktberatung (Berndt, Lustig 2016) beinhaltet, dass wir die Konfliktbearbeitung unterstützen im Sinne und unter Beachtung der Ressourcen derer, die betroffen sind.

CW: Zugleich könnt ihr interventionistisch unterwegs sein, wenn ihr – mal das einfache Beispiel – wenn ihr dann diesem Referenten sagt: „Okay, das klang vorhin, als die Oberbürgermeisterin uns das erklärt hat, aber ganz anders. Ich glaube, Sie zwei haben einen Konflikt miteinander!“ Dann ist *das* gewissermaßen die ungefragte Intervention, weil zu diesem Konflikt seid ihr nicht eingeladen worden.

SL: Die Frage nach der Klärung, welcher Konflikt bearbeitet werden soll, ist ja schon ein Teil der Konfliktbearbeitung und Beratung. In der Praxis holt sich die Kommunale Konfliktberatung immer wieder ein Mandat von den lokalen Partner*innen. Allerdings arbeiten wir nicht „aufdeckend“, sondern zeigen viel eher auf, welche Wirkung zum Beispiel wenig Austausch zwischen zwei Verwaltungseinheiten auf den Ursprungskonflikt im Stadtteil hat. Mangelnde Kommunikation kann ja auch eine Form der Konfliktaustragung sein, die dann im besten Fall durch die Betroffenen von einer intentionalen und konstruktiveren

Konfliktbearbeitung abgelöst wird. Der Gewinn dieser begrifflichen Unterscheidung liegt für uns in der Beratungspraxis darin, dass der Blick auf Formen der Konfliktaustragung unsere Aufmerksamkeit zunächst darauf lenkt, dass Menschen, bevor wir als Berater*innen kommen, ja auch schon einen Umgang mit dem, was wir dann Konflikt nennen, haben. Und das zu sehen und an die Oberfläche zu holen, dabei hat mir dieser Begriff geholfen: Jetzt habe ich einen Begriff dafür, eine Brille, die ich aufsetzen kann, und durch diese kann ich andere Dinge sehen als zuvor.

MZ: Und ich kann mir vorstellen, dass ihr in der Praxis damit ja auch weiter arbeitet. Also ihr zieht ja wahrscheinlich auch Schlüsse daraus, welche Austragungsformen vor dem Beginn des Beratungsprozesses wählbar waren und welche nicht. Das kann euch über den Konflikt ja auch viel verraten – und über Potenziale, damit weiterzuarbeiten.

SL: Das ist tatsächlich unterschiedlich in den verschiedenen Prozessen. Es hängt sehr davon ab, wie bewusst sich die Berater*innen darüber sind, wie sich das, was sie sehen, durch die Anwendung einer begrifflichen Unterscheidung verändern kann und inwieweit das nutzbare Erkenntnisse bringen kann über das, was vor Ort passiert. Daher habe ich die Unterscheidung zwischen Konfliktaustragung und Konfliktbearbeitung gezielt in ein Gespräch mit Kolleg*innen gebracht und sie gefragt, was sie davon halten. Und die Resonanz war ganz unterschiedlich. Die einen haben gesagt: „Ja, machen wir schon! Eh klar.“ Und die anderen haben gesagt: „Hm. Da könnte für uns was drinstecken, da könnten wir mal gezielt hinschauen.“ Und das hat mich bestärkt darin, dass wir diese Unterscheidung als einen festen Bestandteil von Konfliktanalyse aufnehmen sollten.

CW: Genau deshalb ist mir die genaue Betrachtung der Konfliktaustragung bei der Konfliktanalyse immer ganz wichtig: Die Analyse beginnt nicht mit einer irgendwie naheliegenden Zuordnung zu einem Label wie ‚Machtkonflikt‘ oder so, sondern mit der Befragung oder besser eben Analyse der empirisch beobachtbaren Interaktion: Wie handeln die Konfliktparteien und wie begründen oder rechtfertigen sie das? Wo liegen die Differenzen? Was ist der Konfliktgegenstand, dass sich die Konfliktparteien so verhalten, wie sie sich – in der Konfliktaustragung – verhalten?

CP: Okay, Konfliktaustragung ist alles, was empirisch beobachtbar ist, aber wie kommt es dann zur Konfliktbearbeitung? Wie kommen die Konfliktparteien dazu, ihre Interaktion als Konflikt zu erkennen?

MZ: Ich hätte gedacht, dass hierbei nicht nur das Bewusstsein über die Existenz des Konflikts wichtig ist, sondern schon auch die Idee „es anzugehen“ – mit dem Willen, etwas zum Positiven zu verändern, zu transformieren, zu lösen. Oder ist das mit Intentionalität gemeint? Denn das macht für mich einen Unterschied – also: Konfliktaustragung kann potenziell total destruktive Formen annehmen, Konfliktbearbeitung hingegen hängt mit der Idee zusammen, irgendwie etwas Produktives, Gutes draus zu machen.

CW: Ja, wobei, mit dem Guten würde ich vorsichtig sein, weil es kann natürlich sein, dass meine Konfliktbearbeitung für mich am Ende zum Guten führt, aber für die andere Konfliktpartei zum Schlechten. Das heißt, Konfliktbearbeitung kann trotz guter Intention selbst zu negativen Ergebnissen führen, wenn vielleicht nicht für mich, dann doch für andere. Aber trotzdem wäre es Konfliktbearbeitung. Von der Grundauffassung her würde ich Dir schon

zustimmen, also dass man etwas in eine nicht destruktive Richtung lenken will. Das war diese Diskussion, die wir auch mal hatten, wo ich mal dieses Argument ausgetestet hatte: „Ist nicht auch der Krieg eine Institution der Konfliktbearbeitung?“ – worauf ich ja engagiertesten Widerstand geerntet habe, berechtigterweise. Und da würde ich gerne mitgehen und sagen: Das wollen wir nicht Konfliktbearbeitung nennen, auch wenn manche Kriege vorgeblich mit guten Intentionen geführt werden.

SL: Ist das tatsächlich so? Bezeichnet ihr Krieg nicht als Institution der Konfliktbearbeitung?

CW: Tja, wir sind ja die Definierenden, von daher: Nein, das machen wir einfach nicht [lacht].

MZ: Also ich würde das machen [lacht]. Ich war bei der Diskussion wohl nicht mit dabei?

CW: Da kommt die Soziologin [lacht].

MZ: Da sind wir glaube ich bei der Frage: Wollen wir ein normatives Ziel, zum Beispiel gesellschaftlichen Frieden, an die Definition von Konfliktbearbeitung knüpfen? Dann müssen wir sagen: Wir haben nicht nur einen analytischen, definitorischen, vielleicht auch funktionalen Begriff, sondern wir haben auch eine normative Idee. Davon hängt für mich ab, wie meine persönliche Antwort auf die Frage ausfällt, ob Krieg eine Institution der Konfliktbearbeitung ist. Und ich glaube Sylvia, deine Irritation geht wahrscheinlich in eine ähnliche Richtung, oder?

SL: Ja, meine Neugierde tatsächlich. Wahrscheinlich prägt mich da ebenfalls mein soziologischer Blick. Ich würde erst mal sagen, ja, Krieg ist eine Institution der Konfliktbearbeitung, sogar sehr bewusst und intentional und

verbunden mit Machtinteressen und so weiter. Und wenn es aber darum geht, dass wir diese Worte wie destruktiv oder konstruktiv verwenden, dann ist es der Versuch, wegzukommen von normativen Einschätzungen und Prämissen wie Gut und Böse [lacht]. Das ist jedoch nicht wirklich gelungen, denn es bleibt diffus, was man tatsächlich damit meint. Ich verwende das auch viel und gerne und gleichzeitig rattert es dann so im Hinterkopf: „Was meint konstruktive Konfliktbearbeitung?“ Die einzige Antwort ist, dass die Konfliktbearbeitung zu etwas führen soll, das wir friedliches Miteinander nennen. Und dann habe ich in dem Sollen das Normative drin.

CW: Und das müssen wir letztendlich den Kriegführenden auch zugestehen. Also das fällt uns ja glücklicherweise schwer, aber sozusagen diejenigen, die über Krieg und Nicht-Krieg entscheiden, die entscheiden sich ja nicht für den Krieg, weil sie sagen: „Jetzt wollen wir mal so eine richtig destruktive Eskalation.“ Sondern sie entscheiden sich ja für den kriegerischen Austrag, weil sie sagen: „So, jetzt mal kurz Gewalt anwenden und dann wird alles gut.“

SL: Also das würde ich in Frage stellen. Ich glaube, ja, das gibt es. Und gleichzeitig habe ich gerade vorhin was mitgeschrieben, das ich interessant fand: Einen Konflikt zu bearbeiten, kann mit der Intention passieren, dass es nur für mich gut ausgeht – oder aber für alle Betroffenen. Und das finde ich eine super hilfreiche Unterscheidung, denn wenn ich Krieg führe – egal, ob im Kleinen oder im Großen, also zwischen Staaten oder zwischen einzelnen Menschen oder Organisationen –, dann wird es oft deshalb kämpferisch und kriegerisch, weil ich nur meine eigenen Interessen im Blick habe und nur möchte, dass es für mich gut ausgeht. Arbeit hingegen ist es dann, wenn ich mich darum bemühe, dass es für alle gut ausgeht, weil das hat, glaube ich, kaum einer von uns automatisch im Blick,

sondern das bedeutet immer, sich ein Stück weit loszulösen von den eigenen Interessen und dem, dass wir alle in irgendeiner Form immer erst mal versuchen wollen, unseren Kopf durchzusetzen. Unterstelle ich jetzt mal.

CW: Heyheyhey! [lacht]

SL: Also bis auf so ein paar Menschen wie wir hier [lacht] oder diejenigen, die als dritte Parteien unterwegs sind wie beispielsweise Mediator*innen oder eben auch Konfliktberater*innen.

CP: Deshalb würde ich auch sagen: Wenn wir Konfliktbearbeitung an eine normative Idee binden, ist das Weggehen oder die Trennung, von der wir ja vorhin gesprochen haben, keine Institution der Konfliktbearbeitung für mich. Denn wenn es dann nur um mein Interesse geht, weggehen zu wollen, dann gebe ich die Beziehung auf, die ja auch der Ort, der Ursprung dieses Konfliktes war. Also da müssen wir ausbuchstabieren, was ist dieses Normative, was ist dieser Frieden, von dem wir sprechen? Und wenn das gemeinsame Ziel mit dem Erhalt von Verbindung oder mit Gemeinschaft zu tun hat, dann kann Trennung keine Institution der Konfliktbearbeitung sein, oder?

MZ: Ein guter Punkt. Ich würde da verschiedene Trennungsbegriffe unterscheiden wollen. Ein Sich-Trennen im räumlichen Sinne ist ja etwa einer der Ratschläge zur Konflikt-Deeskalation im häuslichen Rahmen. Ähnlich wie wenn man ein Codewort vereinbart, um sich wechselseitig anzuzeigen: Man kommt in dem Moment gemeinsam nicht weiter, die Streiddynamik soll unterbrochen werden. Eine Bekannte, von der ich die Idee kenne, hat mit ihrem Freund etwa das Codewort „Watumba“ vereinbart. Für mich ist Watumba damit eine Konfliktbearbeitungsinstitution. Man unterbricht dann den Streit, die

Konfliktaustragung. Und das ist ja nochmal etwas anderes, als den Kontakt mit jemandem komplett abzubrechen. Da würde ich auch sagen, das ist keine Bearbeitung. Also zumindest nicht Bearbeitung im Sinne von Prozessualität.

CW: Ja, man ist nicht in jeder Situation gleich gut in der Lage, Konflikte zu bearbeiten – da kann ein Vertagen und sich erst mal zu separieren durchaus produktiv sein, aber das Konfliktpotenzial ist damit nicht aus der Welt, auch wenn die nächste Begegnung scheinbar harmonisch abläuft. Und ich bin ja auch kein so großer Harmonie-Freund. Aber wir müssen halt in der Lage sein, es gut „knallen“ zu lassen und dann können wir das als Konfliktbearbeitung bezeichnen – das ist so der beste Frieden, den wir irgendwie kriegen können. Weil dann geht's voran, dann sind wir ideenreich, dann kommen wir zu Erkenntnissen. Stell dir mal vor, wir hätten ein völlig harmonisches Lehrstuhlteam – wir kämen ja nie zu irgendeiner neuen Einsicht.

MZ: Ich würde gerne Sylvia abschließend fragen: Wenn Ihr in kommunalen Konflikten berätet, ist da Trennung eine Option?

SL: Also wenn zum Beispiel unvereinbare Positionen zwischen verschiedenen sozialen Trägern in einem bestimmten Stadtgebiet vorhanden sind, dann wäre eine Form von konstruktiver Konfliktbearbeitung die Trennung – so, dass etwa jeder Träger dort arbeitsteilig tätig ist. Das ermöglicht wiederum im besten Fall, dass sie die Bereitschaft haben, in bestimmten Gremien konstruktiv miteinander umzugehen. Sie können sich ja oftmals nicht komplett aus dem Weg gehen, aber sie können Streitigkeiten vermeiden, die dadurch entstehen, dass sie im selben „Revier“ unterwegs sind. Und für mich ist hilfreich anzuschauen, mit Blick worauf machen wir eigentlich diese Bearbeitung von dem, was wir Konflikt nennen.

Und das eine kann tatsächlich sein: „Ich habe den Blick darauf, dass ich eine harmonische Beziehung haben möchte mit demjenigen, mit dem ich mich gerade fetze.“ Es kann aber auch sein: „Ich möchte eine Klärung.“, und dann sind die passenden Aktionen ganz andere. Oder es kann sein, ich strebe ein friedliches Zusammenleben in einem größeren Kontext in einer größeren Gemeinschaft an. Dann sind die zwei Individuen oder die zwei Gruppen, die sich gerade streiten, nur Teil von diesem Gesamtsystem, und es kann dienlich sein, dass die sich trennen. Das dient dann dem friedlichen Zusammenleben innerhalb dieser Gemeinschaft, der größeren. Was aber ein Unterschied dazu ist, wenn ich sagen würde: „Naja, wir gehen uns jetzt einfach aus dem Weg.“, aber die Dinge sind gleichzeitig total ungelöst und ständig liegt diese Spannung in der Luft. Das ist dann nicht besonders hilfreich für jegliches friedliche Zusammenleben, egal wie groß ich das soziale System nehme. Das wurde mir gerade klar. Super, danke! Nun ist es schon spät geworden. Ich freu mich auf eine Fortsetzung!

Referenzen

- Berndt, Hagen; Lustig, Sylvia 2016: Kommunale Konfliktberatung – ein Beitrag zum Umgang mit Fragen des Zuzugs und der Integration. In: Warndorf, Peter K. (Hg.): Integration – zwischen Konflikt und Prävention. MV-Wissenschaft, Dortmund, Band 3.
- Efinger, Manfred; Rittberger, Volker; Zürn, Michael 1988: Internationale Regime in den Ost-West-Beziehungen. Ein Beitrag zur Erforschung der friedlichen Behandlung internationaler Konflikte, Frankfurt a.M.
- Gulowski, Rebecca; Weller, Christoph 2017: Zivile Konfliktbearbeitung. Kritik, Konzept und theoretische Fundierung. In: Peripherie, Jg. 37, H. 148, S. 386-411.
- Weller, Christoph 2014: Konfliktanalyse in der Konfliktforschung. In: Bock, Andreas; Henneberg, Ingo (Hg.): Iran, die Bombe und das Streben nach Sicherheit. Strukturierte Konfliktanalysen. Baden-Baden, S. 15-34.