



## 13 Konflikttransformation – Theorien, Grundsätze, Akteure

*Conflict transformation is ... about transforming the very systems, structures and relationships which give rise to violence and injustice.*

Responding to Conflict

Wo Gewalt in Erscheinung tritt, sind drei Arten von Reaktion zu beobachten: Die erste ist unmittelbar: die Gewalt beenden! Die zweite ist mittelfristig: die entstandenen Wunden versorgen! Die dritte schließlich ist langfristig: die grundlegenden Faktoren verändern, die zur Gewalt geführt haben und wieder führen könnten! Konflikttransformation ist ein umfassender Ansatz, der dem

zuletzt genannten Typus entspricht, der aber auch Merkmale der beiden zuvor genannten Reaktionsarten aufweist.

Es gibt beachtliche begriffliche Variationen, Überschneidungen und sogar Widersprüchlichkeiten in der Art wie unterschiedliche Autoren die Arbeit an Konflikten bezeichnen (→ Konfliktprävention, Konfliktmanagement, Konfliktlösung). Bei der Berghof Foundation wurde Konflikttransformation vor allem deshalb als Leitkonzept ausgewählt, weil es die konstruktiven Veränderungen, die eine Entwicklung zum gerechten Frieden braucht, umfassend und ganzheitlich konzeptualisiert.

### **Das Konzept der Transformation**

Konflikttransformation ist ein komplexer Prozess, der die Beziehungen, Einstellungen, Verhaltensweisen, Interessen und Diskurse in gewaltanfälligen Konflikten konstruktiv verändern will. Dabei werden auch die grundlegenden Strukturen, Kulturen und Institutionen berücksichtigt, die gewaltträchtige politische und gesellschaftliche Konflikte begünstigen und bedingen. Der Begriff Konflikttransformation taucht in den Arbeiten einiger „Gründungsväter“ der Friedens- und Konfliktforschung auf (Adam Curle, Johan Galtung, Louis Kriesberg, Kumar Rupesinghe, Raimo Väyrynen). Besonders ausführlich wurde das Konzept von John Paul Lederach und Diana Francis ausgearbeitet. Konflikttransformation ist ein mehrdimensionaler, nicht-linearer und manchmal unvorhersehbarer Prozess. Er bezieht viele verschiedene Akteure bei der Bewegung von „latenter und offener Gewalt zu strukturellem und kulturellem Frieden“ ein, wie Véronique Dudouet es formuliert hat. Konflikttransformation ist besonders wichtig in langwierigen und asymmetrischen Konflikten, bei denen es um soziale Gerechtigkeit geht. In solchen Situationen erfordert Konflikttransformation langfristiges Engagement und politisches Können.

Was bedeutet das für die praktische Anwendung? Nehmen wir das Beispiel Kenia und die Gewaltausschreitungen, die das Land

## Konflikttransformationen

Typus	Beispiele
1. Kontexttransformationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>≡ Wandel im internationalen oder regionalen Umfeld</li> </ul>
2. Strukturtransformationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>≡ Wandel von asymmetrischen zu symmetrischen Beziehungen</li> <li>≡ Wandel der Machtstrukturen</li> <li>≡ Wandel der Gewaltmärkte</li> </ul>
3. Akteurstransformationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>≡ Wandel der Führung</li> <li>≡ Wandel der Ziele</li> <li>≡ Innerparteilicher Wandel</li> <li>≡ Wandel der Anhängerschaft der Partei</li> <li>≡ Wandel der Akteure</li> </ul>
4. Problemttransformationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>≡ Überwindung der umstrittenen Themen</li> <li>≡ Konstruktiver Kompromiss</li> <li>≡ Wandel der Themen</li> <li>≡ Entkopplung oder Neuverknüpfung von Themen</li> </ul>
5. Persönliche / Elitentransformationen	<ul style="list-style-type: none"> <li>≡ Wandel der Perspektive</li> <li>≡ Wandel im Herzen</li> <li>≡ Wandel des Willens</li> <li>≡ Gesten der Versöhnung</li> </ul>

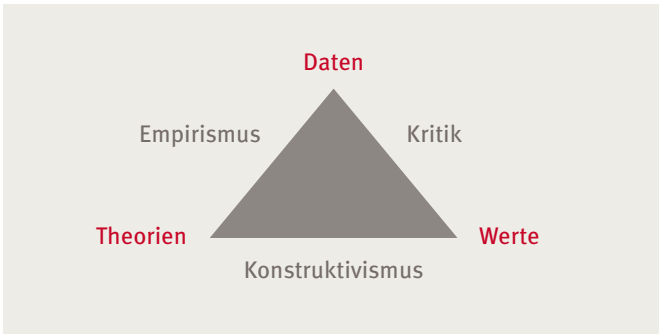
Quelle: H. Miall 2004. Conflict Transformation: A Multi-Dimensional Task, in: Berghof Handbook for Conflict Transformation, online version.

im Zuge der umstrittenen Wahlen 2007/2008 erfahren hat. Dekha Ibrahim Abdi hat beschrieben, dass viele in einer solchen Situation glauben, es reiche aus, gewisse politische Akteure und die von ihnen mobilisierte Jugend unter Kontrolle zu bringen. Doch sie stellt klar: „Man kann diese Situation nicht nur als politische Krise ansehen und nur politisch analysieren. Obwohl einige Faktoren politisch sind, muss man auch die Umweltfaktoren, die sozialen Beziehungen und die wirtschaftlichen Sektoren betrachten ... – und die Menschen (in Kenia) haben gesagt, ja, wir brauchen eine Lösung für die Gewalt bei Wahlen, aber wir brauchen andere Lösungen genauso dringend“ (Ü. d. Red.). Es war also ein ganzheitlicher Ansatz erforderlich, der Akteure auf der lokalen Ebene ebenso einbezog wie den internationalen Mediator Kofi Annan. Dieser Ansatz achtete nicht nur die kurzfristige Beendigung der Gewalt sondern umfasste auch grundsätzlichere Überlegungen, was junge Männer weniger anfällig für den bewaffneten Kampf machen könnte. Es wurden auch Fragen der sozialen Gerechtigkeit, der Identität, der Lebensgrundlagen und der politischen Machtteilung behandelt. Ziel war es, damit langfristige institutionelle und strukturelle Transformationen zu bewirken.

### **Theorie, Praxis und Grundsätze**

Konflikttransformation geht weder aus einer großen, allumfassenden Theorie hervor noch hat sie eine solche zum Ziel. Vielmehr generiert und testet sie theoretische Annahmen durch Feldforschung und im Austausch mit Praktikern. Obwohl sie auf empirischen Ansätzen und qualitativen Methoden beruht, ist sie dennoch theoriegeleitet und wertorientiert.

Es ist ein Kernprinzip der jahrzehntelangen Arbeit der Berghof Foundation, Theorie und Praxis laufend zueinander in Beziehung zu setzen. Dies spiegelt sich in den Arbeitsbereichen der systemischen Konflikttransformation und Konfliktforschung, der Friedensförderung und der Friedenspädagogik wider und wird im *Berghof Handbook for Conflict Transformation* ausführlich dargelegt.



Quelle: J. Galtung 1996

Konflikttransformation beruht auf bestimmten Grundsätzen. Sie bilden für Friedensforscher und -praktiker gleichermaßen einen Verhaltenskodex, der angesichts der Projektmanagement-Realitäten nicht immer leicht zu befolgen ist. Ein erstes Set an Grundsätzen beschreibt, wie wir unsere Beziehungen mit denjenigen Menschen gestalten, die mit uns in der Konflikttransformation zusammenarbeiten: Grundsätze sind die Wertschätzung lokaler Fähigkeiten und Eigenverantwortung (ownership), Inklusivität, Allparteilichkeit in Prozessen sowie Fairness. Ein zweites Set beschreibt die persönlichen Merkmale, die beim Engagement in Konflikttransformation und Friedensentwicklung essentiell sind: Empathie, Bescheidenheit, Selbstreflexion, Ausdauer, sowie die Beharrlichkeit, einen Wandel schrittweise über einen längeren Zeitraum voranzutreiben, auch wenn es zwischenzeitlich ernsthafte Rückschläge gibt.

### Akteure der Transformation

In allen Konflikten – auch in den schwierigsten Fällen – gibt es neben Gewaltakteuren auch Kräfte für einen friedlichen Wandel (drivers of peaceful change). In Prozessen der Konflikttrans-

formation müssen diese aufgespürt und miteinander vernetzt werden. Aber auch die Gewalt- und Kriegsbefürworter, die sogenannten „spoiler“, müssen in Friedensprozessen eingebunden sein. Mit den Worten von Dekha Ibrahim Abdi: „Wenn man sie nicht als Problem, sondern als Menschen betrachtet, die verstanden werden müssen ... dann werden sie Teil der Strategieentwicklung.“ (Ü.d.Red.) Es ist klar geworden, dass Bemühungen der Konflikttransformation viele Ebenen, Gruppen und Sektoren umfassen müssen: Regierungen und nichtstaatliche Akteure, Diasporas, Männer und Frauen, Konfliktparteien und Friedensbotschafter (peace envoys). In einem Konflikt müssen die obere, mittlere und die Graswurzel-Ebene verknüpft werden. Dabei ist zu beachten, dass Frieden letztlich immer in den Konfliktgesellschaften selbst geschaffen werden muss und nicht allein von den intervenierenden Akteuren oder Experten von außen, auch wenn diese durchaus dringend benötigte und willkommene Ideen und Unterstützung einbringen können.

### Offene Fragen

Konflikttransformation bleibt nicht ohne Herausforderungen und Kritik. Sie erfordert so weitreichende und tiefgreifende Veränderungen im Sozialgefüge, dass sie in der Tat Konflikte kurzfristig verschärfen kann. Nicht selten beabsichtigt sie einen Wandlungsprozess, der Unruhe stiftet, weil er bestimmte Glaubenssätze, Beziehungen, Machtpositionen und Statusfragen antastet (und gefährdet). Manche sagen daher, dass Konflikttransformation eher als Leitbegriff denn ein vollständig umsetzbares Programm zu verstehen ist. Andere schlagen eine Prioritätensetzung zum Beispiel auf die Entwicklung von gewaltfreien Beziehungen vor. In jedem Fall kann Konflikttransformation nicht von einem Akteur allein geplant und umgesetzt werden – sie erfordert die Mitwirkung von vielen. Wenn lokale Akteure ausgeschlossen werden, schürt das den Verdacht der Manipulation und der versteckten Formen westlicher Dominanz. Wie können diese Akteure aufgespürt, koordiniert und zusammen gebracht werden? Systemische Ansätze sind ein möglicher

Weg um mit diesen komplexen Herausforderungen umzugehen  
(→ Systemische Konflikttransformation).

---

#### Literaturnachweise und -empfehlungen

**Francis, Diana (2010).** *From Pacification to Peacebuilding. A Global Call to Transformation.* London: Pluto Press.

**Galtung, Johan (2007).** *Frieden mit friedlichen Mitteln – Friede und Konflikt, Entwicklung und Kultur.* Münster: Agenda.

**Lederach, John Paul (1997).** *Building Peace: Sustainable Reconciliation in Divided Societies.* Washington, DC: United States Institute of Peace Press.

#### Onlinequellen

**Interview mit Dekha Ibrahim Abdi (podcast),** [www.berghof-foundation.org](http://www.berghof-foundation.org) › Glosar › 03 Konflikttransformation [in Englisch]

**Berghof Handbook for Conflict Transformation,** Onlinefassung, [www.berghof-handbook.net](http://www.berghof-handbook.net)

**Véronique Dudouet 2006.** *Transitions from Violence to Peace. Revisiting Analysis and Intervention in Conflict Transformation.* (Berghof Report No. 15.), [www.berghof-foundation.org](http://www.berghof-foundation.org) › Publications › Conflict Research Publications

HERAUSGEGEBEN VON

Berghof Foundation Operations GmbH

© Berghof Foundation Operations GmbH

Altensteinstrasse 48a

14195 Berlin

Deutschland

[www.berghof-foundation.org](http://www.berghof-foundation.org)

November 2012

Alle Rechte vorbehalten.

The logo features a thick grey horizontal bar above the text. The number '40' is in a large, bold, red font, with the '0' having a white center. To the right of '40', the word 'Years' is written in a smaller, red, sans-serif font. Below '40 Years', the words 'Berghof Foundation' are written in a smaller, grey, sans-serif font.

**40** Years  
Berghof Foundation

**Mitwirkende Autorinnen und Autoren:** Beatrix Austin, Anna Bernhard, Véronique Dudouet, Martina Fischer, Hans J. Giessmann, Günther Gugel, Javaid Hayat, Amy Hunter, Uli Jäger, Daniela Körppen, Ljubinka Petrovic-Ziemer, Katrin Planta, Nadine Ritzl, Anne Romund, Norbert Ropers, Barbara Unger, Luxshi Vimalarajah, Oliver Wils, Oliver Wolleh, Johannes Zundel

Unser Dank gilt allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Berghof Foundation, die durch ihre intensiven fachlichen Diskussionen zum Gelingen der Publikation beigetragen haben.

**Redaktionsteam:** Beatrix Austin, Hans J. Giessmann, Uli Jäger, Anne Romund

**Layout:** Edenspiekermann, Christoph Lang

ISBN 978-3-941514-11-9