

Informationsblätter

ELICITIVE KONFLIKTBEARBEITUNG

Jeder Konflikt ist unterschiedlich, er ist geprägt durch kulturelle und gesellschaftliche Besonderheiten. Die Anwendung einer universellen „Blaupause“ bei seiner Bearbeitung führt erfahrungsgemäß sehr selten zu einem nachhaltigen Frieden. Es bedarf eines individuellen Ansatzes, der von den Konfliktparteien selbst erarbeitet werden muss und in den bisherigen Erfahrungen und Konzepten lediglich als Stütze und strukturelle Hilfestellung eingehen dürfen. Vor diesem Hintergrund entwickelte der amerikanische Friedensforscher John Paul Lederach das Konzept der elicativen Konflikttransformation, welches der österreichische Friedensforscher Wolfgang Dietrich weiterentwickelte und als feststehenden Begriff in den deutschen Sprachgebrauch einführte. „Elicit“ bedeutet so viel wie „hervorlocken“. Gemeint ist, dass die „Konfliktlösung“ nicht von außen zugeführt wird, sondern aus der Mitte der Konfliktparteien entsteht. KonfliktbearbeiterInnen von außen können dies lediglich unterstützen. Eine deutsche Übersetzung des Begriffs besteht gegenwärtig nicht; stattdessen wurde der englische Begriff „elicitive“ eingedeutscht.

Konflikttransformation

Das Konzept der Konflikttransformation besteht seit den 1990er Jahren. Es wurde vor allem geprägt durch die Ansätze von Johan Galtung und John Paul Lederach, auf deren Ideen aufbauend zahlreiche weitere Ansätze entwickelt wurden. Ergänzend zu der Ursachenforschung und Ursachenbekämpfung in der Konfliktlösung werden in diesem Ansatz die strukturellen Besonderheiten und komplexen Zusammenhänge zwischen sozialen Strukturen und kulturellen Merkmalen analysiert.

Konflikttransformation zielt auf den Wandel von Beziehungen, Interessen, Diskursen und, wenn nötig, des Fundaments der Gesellschaft selbst ab, welche das Andauern des gewaltsamen Konfliktes unterstützen.

Lederach versteht unter Konflikttransformation die Erzielung konstruktiven Wandels. Konflikt wird dabei als etwas Natürliches gesehen, das sich nicht verhindern lässt, als ein Anzeichen für einen Bedarf an Veränderung. Konflikttransformation zielt somit nicht auf die Lösung oder Beseitigung des Konfliktes ab, wofür es aufgrund der Natürlichkeit des Konfliktes auch keine Notwendigkeit gibt, sondern auf die

Transformation der Strukturen und Rahmenbedingungen, die den Konflikt begünstigt und ausgelöst haben. Lederach beschreibt vier Dimensionen, in denen ein Konflikt entsteht und welche dieser nachfolgend auch wandelt: Die persönliche, die Beziehungs-, die strukturelle und die kulturelle Dimension. Damit wird die Triade Galtungs (direkte, strukturelle und kulturelle Gewalt) um die emotionale und psychologische Ebene erweitert. Konflikt basiert nicht nur auf unterschiedlichen Formen der Gewalt, sondern auch auf den emotionalen Verbindungen, den Ängsten und Wunden, Überzeugungen und der Kommunikation auf der persönlichen und Beziehungsebene. Konflikttransformation muss in allen Bereichen ansetzen, damit die destruktiven Effekte des Konfliktes minimiert und konstruktiver Wandel erreicht werden können.

Johan Galtungs Modell der Konflikttransformation basiert auf der Grundannahme, dass Konflikte mehrschichtig und Gewalt mehr als physische Gewalt einwirkung ist. Gewalt ist nach Galtung untergliedert in direkte (physische), strukturelle (soziale Strukturen, Verhinderung der Bedürfnisbefriedigung) und kulturelle (Aspekte, welche direkte oder strukturelle

Herausgeber:

Bund für Soziale Verteidigung e.V.
Schwarzer Weg 8
32423 Minden
Telefon 05 71 - 29 45 6
Telefax 05 71 - 23 01 9
info@soziale-verteidigung.de
www.soziale-verteidigung.de

Bankverbindung:
Sparkasse Minden - Lübbecke
BLZ 490 501 01
Kto. 89 420 814
IBAN DE73 490 501 01 0089
420 814
Swift-Code WELADED1MIN

BSV ist Mitglied dieser Organisationen:
EN.CPI
War Resisters' International
Forum Ziviler Friedensdienst
Kooperation für den Frieden
Netzwerk Friedenskooperative
Nonviolent Peaceforce
Plattform Zivile Konfliktbearbeitung

Gewalt zu rechtfertigen versuchen) Gewalt. Nur wenn alle Formen der Gewalt beseitigt werden, kann ein „positiver“ Frieden erreicht werden. Negativer Frieden beschreibt in diesem Sinne das Vorherrschen direkter Gewalt.

Exemplarische Maßnahmen sind hierbei auf *persönlicher* Ebene die Förderung der Verwirklichung der individuellen Identität, auf *Beziehungsebene* die Förderung von gegenseitigem Verständnis und Kommunikation, auf *struktureller* Ebene das Verstehen und Bekämpfen der Ursachen des Konfliktes, und auf *kultureller* Ebene die Identifizierung und Analyse der kulturellen Muster der Gewaltförderung und die Suche nach kulturell verankerten Mitteln, Konflikte zu transformieren.

Eine gute Zusammenfassung, wie elicitive Training nach Lederach aussieht, findet sich unter:
<http://www.beyondintractability.org/essay/prescriptive-elicitive-training>
Wolfgang Dietrich stellt das elicitive Modell in folgendem Video vor:
<https://www.youtube.com/watch?v=uQuOlBY3c4g>

Konflikttransformation kann somit nicht von außen, ohne die lokalen Akteure und Strukturen zu berücksichtigen, funktionieren, sondern muss eben diese ins Zentrum der Transformation stellen. Es bedarf eines inneren Wandels, einer Transformation der Gewalt fördernden oder zulassenden Strukturen selbst. Dies bezeichnen Lederach und darauf aufbauend Dietrich als *elicitive* Konflikttransformation.

Präskriptive und elicitive Konfliktbearbeitung

Lederach erkannte bei der Entwicklung von Workshops und Trainingsmethoden für FriedensarbeiterInnen eine Notwendigkeit, die Methoden auf den jeweiligen Konflikt und die jeweilige Kultur auszurichten. Der Mediator oder die Mediatorin muss sich der kulturellen und sozialen Umgebung der Konfliktparteien bewusst sein, um konstruktiv zur Transformation beitragen zu können. Daraus entwickelte er den analytischen Ansatz *elicitive* Konflikttransformation, der er die „präskriptive“, also „vorschreibende“ Konflikttransformation gegenüberstellt. Während die präskriptive Herangehensweise versucht, erfolgreiche Transformationsmodelle und Wissen von einer Region in eine andere zu übertragen, will der elicitive Ansatz die kulturellen Besonderheiten der Konfliktparteien berücksichtigen und diese in den Mittelpunkt stellen.

Damit können sowohl die *expliziten*, offensichtlichen Ansichten und Standpunkte, als auch die *impliziten*, verdeckten, z.B. kulturell bedingten Ansichten der Konfliktparteien berücksichtigt werden. Ein *eliciver* Ansatz versucht Möglichkeiten der Transformation in den lokalen Strukturen und Merkmalen zu finden. Der/die MediatorIn oder TrainerIn spielt hierbei nur noch die Rolle des „Katalysators“, der die in der Kultur oder Gemeinschaft bereits vorhandenen

Transformationsmethoden offenlegt und die Konfliktparteien darauf aufmerksam macht. Die Transformation selbst findet von innen heraus statt.

Transrationaler Frieden

Wolfgang Dietrich (2011) greift den Ansatz der *elicitive Konflikttransformation* auf und verbindet ihn mit seiner Theorie des transrationalen Friedens, einer multidimensionalen neuen Friedensdefinition, die auch psychologische und religiöse Aspekte wie Harmonie und Moral umfasst, zu einem systemischen Ansatz der *elicitive* Konflikttransformation. Elicitive Konflikttransformation ist für ihn nicht, wie bei Lederach, eine Option, sondern die einzige Möglichkeit einer konstruktiven Transformation: „*Konflikttransformation ist zwingend elicitive. (...) Elicitive Konflikttransformation greift methodisch auf den gemeinschaftlichen Bestand an Wissen, Werten und Kommunikationsformen der betroffenen Individuen, Gruppen oder Gemeinschaften.*“ (Dietrich 2011: 25)

Was bedeutet das für die Friedensarbeit?

TrainerIn und KonfliktarbeiterIn sind emphatischer Teil der Transformation und dürfen sich nicht als neutrale VermittlerInnen oder LehrerInnen sehen. Der/die KonfliktarbeiterIn wird zur TeilnehmerIn, zur aufmerksamen BeobachterIn und versucht, die Konfliktparteien bei der Transformation zu unterstützen. Elicitive Konflikttransformation muss daher einen schmalen Grad zwischen Distanzierung und Partizipation, zwischen Teilhabe und dem Glauben an die Selbstheilungskraft finden. Entscheidend ist jedoch die Erkenntnis, dass Konflikt nicht gelöst, sondern nur von innen heraus transformiert werden kann.

Stand: April 2015
Autor: Sebastian Hemesath

Quellen:

Dietrich, Wolfgang (2011) Variationen über die vielen Frieden Band 2: Elicitive Konflikttransformation und die transrationale Wende in der Friedenspolitik, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften
Galtung, Johan (1996). Peace by peaceful means: peace and conflict, development and civilization. London, Sage Publications
Lederach, John Paul (1995): Preparing for peace: conflict transformation across cultures, Syracuse N.Y., Syracuse University Press
Reimann, Cordula (2011): Assessing the State-of-the-Art in Conflict Transformation erschienen in Austin Alex
Fischer Martina, Ropers Norbert (2011) Transforming Ethnopolitical Conflict, The Berghof Handbook, Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 40-66